

第2期

奥出雲町立小中学校教職員の働き方改革プラン (業務量管理・健康確保措置実施計画)

—学校・地域・家庭が結集した総力戦の教育創生—

令和8年3月

奥出雲町教育委員会

目 次

巻頭 ～はじめに～

I 教職員の働き方改革を進める目的 ～何のために働き方の見直しをするのか～

1. 教職員の心身の健康保持
2. 教職員としてのウェルビーイングの向上と環境整備
3. 教職を志す人材の確保

II プランの策定及び数値目標

1. プランの策定について
 - (1) プランの位置付け
 - (2) プランの取組期間
 - (3) プランの実施主体と役割
 - (4) プランの進捗状況の点検・評価と計画の見直し
2. プラン達成に向けた数値目標
 - (1) プランにおいて対象となる「勤務時間」の考え方
 - (2) 具体的な数値目標

III 町教育委員会の取組

1. 町教育委員会で推進する取組及び提案
 - (1) 町教育委員会が引き続き講ずる措置
 - (2) 町立学校における教職員の働き方改革を進めるための具体的な取組
～ 将来にわたり持続可能な学校をつくる 10 の提案 ～
 - (3) 教育課程等の見直し
 - (4) 時代の変化に応じた勤務制度設計、学校閉庁日の設定
2. 「学校と教師の業務の3分類」の推進に向けた取組
 - (1) 外部サポート人材
 - (2) 校務D Xの推進
 - (3) 事務処理の効率化及び相互支援
 - (4) 部活動の地域展開等の推進

IV 各学校での取組

1. 管理職の取組
 - (1) 各学校の基本的な方針及び学校評価
 - (2) 所属職員の勤務時間・業務管理
2. 校内の取組
 - (1) 働きやすい職場を作るための組織づくり
 - (2) タイムマネジメントに関する意識醸成と業務管理
 - (3) 健康管理

参考資料

- (1) 時間外在校等時間の推移（H30～R6年度、校種別月平均）
- (2) 教職員の休憩時間及び持ち帰り仕事等の実態調査結果（R6年度）
- (3) すべての職員がいきいきと働き、能力を發揮できる職場づくり推進計画（島根県特定事業主行動計画（第2期））

巻頭 ～はじめに～

奥出雲町教育委員会では、教職員¹の長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランスの適正化による教育の質の向上等を図るため、「教職員の働き方改革プラン」（令和2年11月）を策定し、具体的取組を推進してきました。これまでの取組により、各学校単位では政府が定める勤務時間外の在校等時間である月30時間以内を達成しています。ただし、近年各学校とも減少幅は鈍化傾向にあり、個々個別に見ると年360時間以内とする目標を、まだ達成されていない教職員も多く見られます。これには、いじめや不登校、特別な支援が必要な子どもの増加、大量退職などに伴う教員不足など、教育を取り巻く環境は大きく変化するとともに、課題が複雑化・多様化していることなどが考えられます。

教職員が「働きやすさ」と「働きがい」の両立が図られるよう、一層の環境整備・制度構築を進めることはもちろんですが、それとともに、各学校の習慣・慣例を見直し、教職員一人ひとりが自分自身の働き方を見つめ直すタイミングに来ていると考えています。「子どものためであればどんな長時間勤務もよし」、という働き方の中で教職員が疲弊していくのであれば、結果として「子どものため」にはなりません。

奥出雲町では、令和6年3月に改訂した教育大綱の基本理念を「全ての町民が生涯にわたって学び、生き活きと活動し、そして学校・地域・家庭の教育力を高め、それぞれが互いに総力を結集し、調和しながら発展する奥出雲町の教育の創生を目指すとともに、持続可能な地域社会を支える人材の育成を推進します」としています。

つまり、本町では、全ての人々が生き活きと活動しながら教育力を高める環境を理想としています。

こうした状況を踏まえ、今後の働き方改革の方向性を示して、引き続き学校・家庭・地域・行政が連携・一体となった奥出雲町らしい魅力ある教育を推進し、子どもたちを育てていくために、第2期「教職員の働き方改革プラン」（以下「プラン」という。）を策定しました。

¹ 本プランによる教職員とは、町立学校における校長・教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、養護助教諭及び事務職員を指す。

I 教職員の働き方改革を進める目的

～何のために働き方の見直しをするのか～

教職員を取り巻く環境整備の最終的な目的は、学校教育の質の向上を通じた、「全ての子どもたちへのより良い教育の実現」です。

教職員が、自らも学ぶ時間を確保しながら健康な状態で生き生きと子どもたちの教育に邁進できる、「働きやすさ」と「働きがい」を両立した勤務状況に改善するため、学校における働き方改革が急務となっています。

公立学校の教育職員には、いわゆる「超勤4項目²」以外の業務について時間外勤務を命じないものとされています。しかしながら、勤務時間以外に行われる業務については、時間外勤務を命じられていないとしても、学校教育活動に関する業務であることに変わりはなく、こうした業務に従事する時間も含めて管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠です。

1. 教職員の心身の健康保持

時間外在校等時間が長くなると、脳や心臓の疾患などの健康障害のリスクが上昇するとされており、特に発症前1か月間に100時間、または2～6か月間に平均で月80時間を超えるとそのリスクが非常に高くなります³。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⁴。

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ないだけでなく、子どもたちの学力育成や生徒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。

2. 教職員としてのウェルビーイングの向上と環境整備

教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の是正を図ることで、教職員の健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど教職員のウェルビーイング⁵を向上させることが重要です。また、教員が自らの人間性や創造性を高め、高い専門性と意欲、能力を最大限発揮できる勤務環境を整備することにより、子どもたちに対してより良い教育を行うことができるようになります。

3. 教職を志す人材の確保

教職を志す学生等にとっても、学校が「働きやすさ」と「働きがい」を両立する職場であることは重要なことです。魅力的な職場の中で教職員が生き生きと働いている姿は、多くの教職を志す学生等を引きつけ、教職員として質の高い人材を確保することにつながるため、結果として、子どもたちへのより良い教育の実現につながっていくものであります。

² 公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令第484号）第2号に掲げる業務

³ 厚生労働省「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」

⁴ 厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」

⁵ 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ものである。また、個人のみならず、個人を取り巻く場や地域、社会が持続的に良い状態であることを含む包括的な概念（教育振興基本計画（令和5（2023）年6月16日閣議決定））

II プランの策定及び数値目標

1. プランの策定について

(1) プランの位置付け

本プランは、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。）の定めにより、同法第2条第1項に規定する義務教育諸学校等の教育職員のサービスを監督する教育委員会（以下「町教育委員会」という。）において定めるものとされている業務量管理・健康確保措置実施計画（以下「実施計画」という。）に位置付けるものです。

なお、策定にあたっては、「第2次奥出雲町総合計画」（令和5年度改訂版）、「奥出雲町教育大綱」（令和6年3月改定）、「しまね教育振興ビジョン 令和7年度－令和11年度」（令和7年3月策定）との整合を図っているほか、国が定める指針⁶に即しています。

(2) プランの取組期間

政府は、令和11年度までに教育職員の1か月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標としており、本町では島根県と連携して、令和8年度（2026年度）から令和11年度（2029年度）までの4か年を重点期間として取り組みます。

(3) プランの実施主体と役割

プランの実施にあたっては、町教育委員会及び学校の管理職が、それぞれ責任と役割をもって共に進めていくことが重要です。

町教育委員会では、町立学校に在籍する教育職員に対してプランの実現に向けた施策が進められるよう、各学校の管理職とも連携して取り組みます。

(4) プランの進捗状況の点検・評価と計画の見直し

プランの進捗状況については、町教育委員会において取組を確認し、施策の効果や課題を検証するとともに、総合教育会議⁷に報告します。それらの結果を踏まえて、取組の更なる改善を図るほか、必要に応じて、プランの変更（見直し）を行います。

なお、プランを変更したときは、総合教育会議に報告⁸するとともに、遅滞なくホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表します。

⁶ 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9月25日文科科学省告示第百十四号）

⁷ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第1条の4第1項の規定に基づき設置する会議。町長及び教育委員会をもって構成し、教育、学術及び文化の振興に関する総合的な施策の大綱の策定等を行う。

⁸ 給特法第8条第4項により、教育委員会は、毎年度、文科科学省令で定めるところにより、業務量管理・健康確保措置実施計画の実施状況を公表するとともに、総合教育会議に報告するものとすることとされている。また、給特法第8条第3項により、教育委員会は、業務量管理・健康確保措置実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、総合教育会議に報告することとされている。

2. プラン達成に向けた数値目標

(1) プランにおいて対象となる「勤務時間」の考え方

プランにおける「勤務時間」とは、「所定の勤務時間」⁹に加え、教育職員が校内外において部活動等、自発的な校務にあたる時間を含めた「時間外在校等時間」¹⁰を対象とします。所定の勤務時間外に、職務として行う研修や子どもたちの引率等の職務に従事している時間については、職務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算します。

ただし、校内外で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や、その他業務外の時間及び休憩時間については自己申告に基づき除きます。また、兼職兼業により報酬や手当等を受けて行う週休日等の模試監督や、各種講演講師、部活動の地域展開に係る地域クラブ等に従事した時間は除かれます。

なお、本来、持ち帰り仕事がないことが理想ではありますが、県が実施した令和6年度の抽出調査により約5割弱の教職員が持ち帰り仕事をしている実態がありました。「持ち帰り仕事」時間については、外形的な整理ができる「時間外在校等時間」と同じレベルで、業務量の適正な管理を図る指標とするのは難しいと考えています。持ち帰り仕事等を行っていた約8割が、勤務時間内には業務が終わらないことを理由としていたことから、在校等時間に行っている業務をいかに減らすかが、持ち帰り仕事を減らす最大の対策となります。

「所定の勤務時間」、「時間外在校等時間」、「持ち帰り仕事の時間」の3つを合わせた「総労働時間」を減らし、子どもたちに向き合う時間や、教育職員がリフレッシュできる時間を生み出せるよう働き方改革を進めていきます。

(2) 具体的な数値目標

① 時間外在校等時間

- ア 全ての教育職員が年間 360 時間以内
- イ 全ての教育職員が 1 か月 45 時間以内

② 年次有給休暇の取得日数

- ア 全ての教育職員が年 5 日以上取得
- イ 全ての教育職員の平均取得日数が 17 日以上

③ 働き方に関する意識

- ア 「働きやすい職場である」と回答した教育職員 90%以上
- イ 「教職にやりがいを感じる」と回答した教育職員 90%以上

※令和 11 年度末（2029 年度）までにすべての項目において達成することを目標とします。

⁹ 条例第 5 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

¹⁰ 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（昭和 46 年法律第 77 号）第 7 条の指針に規定する在校等時間（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として外形的に把握することができる時間をいう。）から所定の勤務時間を除いた時間

①時間外在校等時間

- ア 全ての教育職員が年間 360 時間以内
- イ 全ての教育職員が 1 か月 45 時間以内

政府は、令和 11 年度までに教育職員の 1 か月時間外在校等時間を平均 30 時間程度に削減することを目標としており、1 か月時間外在校等時間が 80 時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとしており、実施計画においては、各教育職員の時間外在校等時間について、それぞれ次に定める水準を満たす目標とする必要があるとされています。

- (イ) 1 か月時間外在校等時間が 45 時間以内の教育職員の割合 100%
- (ロ) 1 年間における教育職員の 1 か月時間外在校等時間の平均時間 30 時間程度
- (ハ) 教育職員の 1 年間時間外在校等時間 360 時間以内

②年次有給休暇の取得日数

- ア 全ての教育職員が年 5 日以上取得
- イ 全ての教育職員の平均取得日数が平均 17 日以上

全教育職員が労働基準法¹¹に規定された 5 日以上を取得することを目指すとともに、平均取得日数は、県の特定事業主行動計画¹²において目標とされた 17 日以上が達成されるよう年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備を目指します。

③働き方に関する意識

- ア 「働きやすい職場である」と回答した教育職員 90%以上
- イ 「教職にやりがいを感じる」と回答した教育職員 90%以上

長時間勤務の状況を改善することは、喫緊の課題ですが、より本質的には、教育職員がやりがいをもって教職に打ち込むことをどう実現するかが重要です。また、子育てや介護といった様々な事情のある教育職員も働きやすい職場となり、学校を魅力ある職場に改善していくことにより、教職を目指す次世代を育み、さらに熱意のある人材が教育職員となる好循環が生まれるよう取り組んでいきます。

¹¹ 2019 年（平成 31）年 4 月 1 日から、全ての企業において、年 10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日は使用者が時季を指定して取得させることが必要

¹² 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、平成 17 年 3 月に「子育てしやすい職場づくり推進計画―島根県特定事業主行動計画―」を策定。令和元年 5 月に、次世代法及び女性活躍推進法に基づく一体の計画として「すべての職員がいきいきと働き、能力を発揮できる職場づくり推進計画―島根県特定事業主行動計画―」を策定（令和 7 年 4 月改定）

Ⅲ. 町教育委員会の取組

1. 町教育委員会で推進する取組及び提案

(1)町教育委員会が引き続き講ずる措置

①教職員定数の確保、改善に向けた要望

学校現場における持続可能な職場環境を整備し、教職員の長時間勤務を是正するためには、教職員定数を満たす常勤職員の確実な配置が大前提となります。このため町教育委員会は県教育委員会に対して、年度当初での教職員定数を満たす配置及び定数自体の改善などの要望を引き続き行います。また、産休や育児休暇等の代替教員の確実な配置ができるよう、人材の確保に向けて県教育委員会と連携して情報収集に努めます。

②管理職の育成・支援

県教育委員会では学校経営支援スタッフを配置し、管理職の相談窓口に加え、管理職・教育職員への研修や学校評価・人事評価、学校管理職等育成プログラムを行っています。また、教職員の人事評価において、管理職の学校全体の運営方針も踏まえ、教職員一人ひとりが業務改善等を進める意識を持つような工夫を図ることとしています。

このような取り組みを町教育委員会においても情報を共有しながら、共に支援に入り職場環境の改善を図ります。

③柔軟な働き方、時代の変化に応じた環境整備

町立学校においては、令和7年度より育児又は介護のための早出遅出勤務制度の改正、及び時差出勤勤務を導入しました。

今後も、時代の変化に応じた柔軟な働き方の推進のための環境整備に向けて調査研究を行っていきます。

④調査・配付文書等の削減・簡素化等

県教育委員会や町村教育委員会による学校への調査・照会等について、これまで調査の対象・頻度・時期・内容・様式等の精査や、調査項目の工夫により複数の調査の一元化や調査手法の簡略化を行ってきました。今後も定期的に点検を行い、学校に求める作業の軽減に努めます。

また、町教育委員会と学校とのグループウェアを有効的かつ効率的に活用し、業務量の改善を図ります。

⑤業務の平準化に関する好事例の収集・横展開

平成30年度以降、各学校における業務効率化に向けた取組事例をまとめた島根県版「学校業務改善事例集」、「各学校の業務改善実践紹介」が作成されています。今後も、島根県教育委員会及び各学校と連携・協働しながら好事例の収集・横展開を図りながら、本町に適した好事例を積極的に取り入れます。

⑥保護者・地域に向けての周知と広報

これまで島根県と連携して「学校及び教師が担う業務の3分類」や「共同メッセージ¹³」の内容を広く町民に広報、啓発してきました。

¹³ 県及び全19市町村の教育長が、保護者・地域の皆さまにお願いしたいことを具体的にまとめ「共同メッセージ」として採択・発表（令和5年12月）。続編として、理解と協力を感謝を示すと共に、一層の協力を求める「共同メッセージ」を再度発表（令和7年2月）

引き続き、学校だよりや町広報、ホームページを利用して、保護者や地域の皆様へ理解と周知を図っていきます。

⑦外部委託に向けた取組

町教育委員会では、これまでプールの点検管理や環境整備などの外部委託を進めてきました。これ以外にも、教員以外が積極的に参画すべき業務は多岐に渡るものと考えます。教員が担う必要のない業務等を教育委員会が担ったり外部へ委託したりするため、引き続き国へ要望するなど必要な予算の確保に努めていきます。

⑧校務DXの推進

校務支援システム¹⁴については、システム導入時にセキュリティ対策を強化した上でクラウド化を実現することで、次世代の校務支援システムを起点とした教務・保健・学籍等の従来業務の見直しや、データの一元的な管理、校内及び保護者とのデジタルツールを活用した情報共有等により、さらなる業務の負担軽減と効率化を図ります¹⁵。

(2)町立学校における教職員の働き方改革を進めるための具体的な取組

～ 将来にわたり持続可能な学校をつくる 10 の提案 ～

各県立学校においては、次の 10 の提案のうちから、各校の実情に応じて全部又は一部を選択して実施することとしており、町教育委員会においても同様に、教職員の働き方改革を進めるための具体的な取組を提案します。

①学校の経営方針、評価・育成シートへの盛り込み【必須】

ア 学校経営方針など各校の基本的な方針に、本プランの内容を含める。

【地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 47 条の 5】

イ 管理職の評価・育成シートの「自己目標」欄、その他教育職員の自己目標評価シートの「学校運営」欄に業務改善の内容を盛り込む。

②定時退勤日、最終退勤時刻の設定【必須】

ア 週に 1 日程度は、全教職員一斉、又は個別に定時に退勤する日を設ける。

イ 各学校の実情に応じて、概ね 19 時前後までを最終退勤時間として設定する。

③時差出勤制度の活用

ア 部活動や児童生徒への個別の対応など、あらかじめ放課後の時間外の勤務が見込まれる場合は、遅出勤務（授業期間は上限 60 分）を認めることにより、できるだけ勤務時間内に業務を行うように勤務時間を変更する。

④部活動による長時間勤務の削減

ア 休養日、活動時間を「部活動の在り方に関する方針（令和 6 年 2 月改訂）¹⁶」で定める基準に適合したものとする。

イ 顧問の複数配置や部活動指導員等の配置により、土日の両日も部活動を行う場合などには、危機管理に関して他の部活動との連携を図った上で、複数の顧問

¹⁴ 学籍管理、成績管理、出欠管理、調査書、進路、保健管理等学校運営全般に係る業務を効率化し、教職員の負担軽減に寄与するシステム

¹⁵ G I G A スクール構想の進展に伴い、閉域ネットワーク内に設置されている校務支援システムをクラウド化して、校務支援システムと学習系システムを連携させ、校務データと学習データを横断的に分析・利活用することにより、更なる働き方改革の推進と教育の高度化が期待される。

¹⁶ 県教育委員会では、国が策定したガイドライン等を踏まえ平成 31 年 2 月に「部活動の在り方に関する方針」を策定。その後、令和 4 年 12 月に国のガイドラインの改訂を受け、令和 6 年 2 月に改訂

(部活動指導員等を含む)が交代で行うことにより、土日のどちらかは休めるようにする。平日の指導についても同様に、複数の顧問が交代することにより、他の校務に係る時間の確保や業務負担の削減に努める。

また、大会主催者においては、大会関係者が休日確保できるよう日程について配慮をする。

(例) 金土日開催 → 木金土開催など

ウ 部員数が大会参加人数を下回り、その後も部員数の回復が見込めない場合は、生徒・保護者・その他関係者の理解を得つつ、部活動の募集停止を検討するなど、各学校の教育職員数に応じた部活動数の適正化を図る。

(適正な部活動数の目安) 顧問に配置できる教育職員数(管理職・養護教諭・事務職員を除く職員)の半分以下

⑤職員朝礼の回数削減、学級朝礼の時間設定等の工夫

ア 教職員への事務連絡等は、職員朝礼によらず、できるだけ学校グループウェアを使用するなどし、時差出勤制度を利用しやすくする。

イ 朝礼の設定を1時間目の前に拘らず、2時間目以降の間や、昼食休憩時に設定するなど、児童生徒・教職員とも朝の時間にゆとりを持てるよう工夫する。

⑥学校行事や各任意団体における研究大会等の見直し

ア 各学校行事の目的や意義を改めて確認した上で、これまで慣例に基づくものや目的が重なる学校行事については積極的に統合を図るなどスクラップ&ビルドを検討する。

(例) 小・中学校体育連盟、仁多郡教育研究会、発表会など

イ 職種や教科等の各任意団体においては、行事や研究大会等の在り方、運営方法について、形骸化・儀礼化しないよう教師としての資質向上に真に効果的なものとなるよう見直す。

(例) 研究大会の内容、日程など、大会の開催回数、規模の縮小など

⑦教材の共有、校務DX

ア クラウドや校内ネットワークを活用し、教材や指導案の共有を推進する。

イ 教育用動画サービスの活用、各種教育コンテンツの活用により教材作成に係る負担の軽減を図る。

ウ 分掌業務の中の一部を、DXにより削減にできるものがないか検討する。

(例) 時間割作成・変更ソフト、教育ソフトの導入研究など

⑧2学期制の導入、定期試験の回数削減、学習の総括的評価(通知表)の回数削減

ア 2学期制を導入することにより、学習評価に係る業務の削減と始業式、終業式等学校行事の回数削減を図る。

(例) 定期考査実施時期 6、9、11、2月、長期休業期間は現状通り

イ 2学期制の導入に当たっては、町教育委員会に申請の上、承認を得る。

【奥出雲町立小・中学校等管理規則第6条】

ウ 単元テストの導入により、定期試験の回数削減・廃止を検討する。

⑨特別休業日の設定

ア 各学校の実情に応じて、特別休業日の柔軟な設定を検討する。

イ 2学期制を導入した場合、前期終了後に特別休業日(秋季休業)を設けることにより、教員の年休取得の推進や校務処理等の時間を確保する。

【奥出雲町立小・中学校等管理規則第3条第2項】

校長は、必要があると認めるときは、学年を通じ5日以内の範囲であらかじめ休業日承認申請書により奥出雲町教育委員会の承認を得て、休業日を定めることができる。

⑩在宅勤務制度の試行

ア オンライン研修の参加時や、長期休業中などに在宅勤務制度を活用することにより、「働きやすさ」と「働きがい」の向上を図る。

(3)教育課程等の見直し

①標準授業時数

子どもたちの負担に配慮した上で、標準授業時数を上回った教育課程を編成・実施することは可能ですが、標準授業時数を大幅に上回る教育課程を編成している学校は、見直すことを前提に点検を行い、工夫・改善等により、指導体制に見合った計画とする必要があります。また、町教育委員会は改善が適切に行われるよう、速やかに指導・助言をおこないます。

なお、年度当初の計画段階から、標準授業時数を下回って教育課程を編成することは適当とは考えられませんが、非常変災等の不測の事態により当該授業時数を下回ったことのみをもって学校教育法施行規則に反するものではありません。

(学校教育法施行規則に定める小学校の標準授業時数) 1単位時間は45分

学年	1年	2年	3年	4年	5年	6年
年間時数	850	910	980	1,015	1,015	1,015

②年間最低授業週数や週当たりの授業時数

ア 国が定める年間の標準授業時数の1,015単位時間を35週にわたって実施することを前提に、週当たり29単位時間の授業を行う必要がある、との認識が学校には根強くあります。

しかし、実際には年間の授業日数は200日程度(40週)が一般的であり、年間の授業週数について、35週以上であれば上限はなく、各学校で40週等の設定が可能ですので、必ずしも週29単位時間の授業を実施する必要はありません。

また、全国には、年間を通じた業務の平準化のため、夏季休業期間の短縮等により授業日数を増加させることで、週当たりの単位時間数を減らしたり、通学バスや放課後児童クラブ等関係機関との連携・協力を図りながら、学校の実情に応じて、子どもたち及び教員双方の負担の軽減を行っている自治体もあり、本町でも検討します。

③通知表

ア 2学期制の導入や、3学期制を維持しながら通知表を年2回(9月末と3月末)の作成にしている学校が増えています。成績処理や通知表作成の負担が軽減し、子どもたちに向き合う時間が確保できた、子どもたちの成長を長いスパンで見ることができ、適切な評価につながった、という声があります。

子どもたちや保護者へ評価を伝える機会が減るのでは、といった懸念もありましたが、休業期間前に保護者面談を行い、子どもの学習面や生活面の様子を直接伝えるなど、各学校での工夫が可能です。

(4)時代の変化に応じた勤務制度設計、学校閉庁日¹⁷の設定

学校においても多様な働き方に対応した制度の導入が求められています。育児や介護に係る休暇・勤務制度、時差出勤勤務等を積極的に導入するなど、子育てや介護世代の教職員にとっても働きやすい環境を整えていく必要があります。また、町教育委員会では、夏季休業期間中に学校閉庁日を取るよう推進しています。引き続き、柔軟な働き方を推進するため、より長期の閉庁日設定を学校と協議して取り入れます。

2. 「学校と教師の業務の3分類」の推進に向けた取組

国の指針において、実施計画に定める業務量管理・健康確保措置の具体的な内容及び実施方法は、各教育委員会が地域の実情に応じて決めるものであり、3分類の全てについて規定することは要しないものとされています。町教育委員会は、各地域における優先課題を実施計画に反映させるとともに、学校においては学校運営協議会（コミュニティ・スクール）等を通じ、地域・保護者が担う具体的役割（見守り、行事支援、ふるさと教育支援等）の合意形成を支援します。

学校においては、これら地域との協働体制を前提として優先順位を整理し、実情に応じた実効性のある運用を行うこととされています。

なお、給特法の対象となっていない町立学校事務職員等については、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定¹⁸」を締結した上で、労働基準法に定める時間外労働の規制が適用されることに充分留意の上、多くが1人配置校であることを踏まえ、過重負担にならないよう配慮が必要であり、学校と連携を取りながら進めます。



出典：文部科学省 業務量管理・健康確保措置実施計画（働き方改革に関する計画）「学校と教師の業務の3分類」について

¹⁷ 「勤務時間が割り振られた日」に全ての教職員が休暇等を取得することにより、学校において保護者や地域の方からの問い合わせ等に対応する者（日直等）を置かない日

¹⁸ 労働者に法定時間を超えて働かせる場合、あらかじめ労働組合または、労働者の代表と協定を結ばなくてはならないという旨の内容を結んだ協定

(1)外部サポート人材

①スクール・サポート・スタッフ（教員業務支援員）等

町教育委員会では、スクール・サポート・スタッフや特別支援員などを全校に配置し、前述したように依頼できる業務は、授業準備や事務、HPへの記事の掲載やICT機器の管理に関することから、給食の準備・片付け支援、学校行事の準備、休憩時間の見守り、健康観察の取りまとめ等、多岐にわたり支援します。

②部活動指導員等

子どもたちがスポーツ・文化芸術に継続して親しむことができる機会を確保するとともに、公立中学校の部活動における教員の負担を軽減するために、町教育委員会は、専門性や資質を有する部活動指導員等の指導者の確保、配置、育成について引き続き推進します。

③地域連携コーディネーター

町教育委員会が実施する「学校支援」（「学校における働き方改革」を踏まえた活動）における地域ボランティアとの調整など、地域と学校が連携・協働して行う地域学校協働活動については、地域連携コーディネーターが中心となって行うこととします。

④その他専門人材

障がいのある子どもや不登校の子ども、日本語指導が必要な子ども、経済的な困窮等、困難な状況にある子ども・家庭への対応は、学校のみならず関係機関と緊密な連携を図っていく必要があります。

学校内の居場所である保健室などや学校外の居場所である町教育支援センター（かたくり）の充実とともに、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の配置について引き続き取り組みます。

(2)校務DXの推進

これまで県及び市町村教育委員会教育長を構成員とする島根県GIGAスクール構想推進協議会を設置し、児童生徒の一人一台端末の共同調達、県域での次世代校務DX環境の整備について検討を行ってきました。

町教育委員会では、校務支援システムの早期導入に取り組み、教職員の負担軽減を図ります。

(3)事務処理の効率化及び相互支援

学校給食費、その他学校徴収金が公会計化¹⁹されていない状況下であり、公会計化の検討を行うとともに、事務処理の効率化及び質の向上、並びに事務職員間の相互支援のため、共同学校事務室の設置に向けた検討を進めます。

(4)部活動の地域展開等の推進

町立中学校における部活動の地域連携・地域展開に係る方針（令和7年3月）において、基本的な考え方²⁰を定めています。町教育委員会においては、地域の実情を踏まえ、

¹⁹ 地方公共団体の歳入歳出予算に組み入れること

²⁰ 休日における全ての部活動を対象とし、地域のスポーツ・文化芸術団体等による活動（地域クラブ活動）への展開（〔地域展開型〕）を検討する。その上で、活動の受け皿の確保、費用負担、指導者の確保といった諸課題の解決が難しい場合、部活動への地域の指導者の配置、複数校による合同部活動の実施（〔地域連携型〕等、地域の実情に応じて様々な形の体制構築、活動機会の確保を検討し、地域における子どもたちの多様な活動の場として整備を進める。なお、部活動によっては、これまでどおりの活動が当面継続できる見通しがある場合、展開や体制変更をしないこともあり得る。

バレーボール部の地域展開を進めています。他の部活動についても、まずは休日活動を地域クラブ活動へ展開することについて検討を進めます。

国は、令和8年度からの「改革実行期間」における部活動の地域展開等の全国的な実施を推進しており、地域クラブの活動費や推進体制の整備など中学校の部活動の地域展開・地域クラブ活動の推進に係る経費の補助や、伴走支援などを実施する予定です。

IV 各学校での取組

勤務時間管理は法制上、町教育委員会及び管理職に求められている責務²¹であり、町教育委員会は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）その他の関係法令に則り、各学校における教職員の勤務時間管理及び健康管理、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備、制度の周知理解等を徹底し、教職員の心身の健康を損なうことがないように注意する安全配慮義務²²があります。町教育委員会においても、町立各学校の在校等時間等の現状を把握した上で、時間外在校等時間が、特に長時間となっている教職員が在籍する学校へヒアリングを実施などにより、管理職による上記の取組の着実な実施につなげていきます。

1. 管理職の取組

(1) 各学校の基本的な方針及び学校評価

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 47 条より、学校運営協議会の承認を得ることになっている学校の基本的な方針に、教育課程の編成、教育委員会規則で定める事項に加え、町教育委員会が策定した実施計画の内容を含める必要があります。

また、学校教育法第 42 条により、各学校は教育活動その他の学校運営の状況について評価を行い、改善を図るために必要な措置を講じ、教育水準の向上に努めることとされていますが、当該措置により業務量が増加し、教職員の多忙化に影響することのないよう実施計画に適合することが求められます。

(2) 所属職員の勤務時間・業務管理

教職員の勤務時間の割振りは、4 週間ごとの期間について、1 週間当たりの勤務時間が 38 時間 45 分になるように校長が割り振ることとなっています。また、1 日の勤務時間が 7 時間 45 分の場合、校長は 45 分以上 1 時間以内の休憩時間を、勤務時間の中に置かなければならないこととなっています²³。さらに、勤務日が引き続き 12 日を超えないようにし、かつ、1 回の勤務に割り振られる勤務時間が 16 時間を超えないようにしなければなりません。

① 勤務時間の適正化

校長は、町教育委員会とともに、教職員の勤務時間管理を適切に行った上で、学校における業務の平準化に向けた分担の見直し、必要な体制づくりを行い、健康管理に取り組む必要があります。特に、時間外在校等時間が長時間となっている教職員に対しては、現状を確認した上で、実感できる形で働き方を改善していくための具体的な手立てを最優先で講じることが求められます²⁴。

例えば、部活動や放課後補習授業等で平日の勤務時間外に校務に従事することが明らかな場合や、終業から始業までに一定時間以上の継続した休息时间（勤務間インターバル）11 時間を確実に確保する場合に、時差出勤勤務制度²⁵を利用するなどして、勤務時間の適正化を図ることが求められます。

²¹ 学校教育法第 37 条第 4 項に校長の職務を規定

²² 最二小判平成 12 年 3 月 24 日民集第 54 卷 3 号 1155 頁、最三小判平成 23 年 7 月 12 日集民第 237 号 179 頁

²³ 職員の勤務時間に関する規程（平成 4 年 7 月 17 日教委訓令第 5 号）、市町村立学校の教職員の給与等に関する条例（昭和 29 年 3 月 26 日島根県条例第 7 号）

²⁴ 環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和 6 年 8 月中央教育審議会）

²⁵ 職員の勤務時間に関する規程第 3 条に基づき、校長が勤務時間を割り振ることができる。使用目的は、授業を行う期間については「子育て又は介護によるもの、管理職が業務上必要と認めるもの」、長期休業期間については「柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」も追加

②部活動の適切な休養日・活動時間の設定

部活動における休養日及び活動時間については、成長期にある子どもたちが学業、運動、食事、休養及び睡眠のバランスのとれた生活を送ることができるよう、県では部活動の在り方に関する方針（令和6年2月改訂）において適切な休養日・活動時間を設定し、中学校、高等学校それぞれの基準²⁶を定めています。

中学校、高等学校の教育職員においても部活動指導が長時間勤務の一因となっていることから、単独での指導が可能な部活動指導員や地域連携指導員がいる時間帯には教育職員は部活動を休む、複数人で指導に当たっている場合には一人で指導することを基本とするなど、指導体制の抜本的な見直しが求められます。

③学校閉庁日、定時退勤日等の設定

町教育委員会は、夏季休業期間中にまとまった学校閉庁日を設定し、週休日の振替等をするほか、教職員に有給休暇の取得を促しています。各学校においては「定時退勤日」や「最終退勤時刻」を設定し、会議や研修、部活動のない日を各学校で設けることが考えられます。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。

④ヘルスケア対策

過重労働による健康障害を防ぐために、特に時間外在校等時間が月あたり80時間を超える長時間勤務を行う等、校長が必要と認めた教職員（管理職を含む）には、産業医による面接指導を強く勧奨し²⁷、脳や心臓及び精神の疾患などの発症予防に努める必要があります。

町教育委員会では、面接指導が受けやすい環境となるよう各種会議や研修、保健師による学校訪問等で働きかけを行います。学校においても教職員が安心してストレスチェックを実施できるよう配慮するとともに、受検後の集団分析結果を参考に、必要な職場環境改善に取り組む必要があります。

2. 校内の取組

(1)働きやすい職場を作るための組織づくり

業務にあたっては協働の観点を取り入れ、周りの教職員や支援スタッフと積極的にコミュニケーションを図り、業務を分担²⁸していくことが大切です。自分と周囲の状況を共有することで、気軽に声を掛け合える風通しの良い職場になり、チームワークの向上とともに学校全体として業務改善が期待できます。

²⁶ <中学校>

① 学期中の休養日

週当たり2日以上休養日を設ける。（平日に少なくとも1日以上、かつ土曜日及び日曜日に少なくとも1日以上を休養日とする。）

② 学期中の活動時間

1日の活動時間は、平日では長くとも2時間程度、学校の休業日は長くとも3時間程度とする。

③ 長期休業中の休養日・活動時間

休養日の設定は学期中と同じ、活動時間の設定は学期中の週休日と同じ

休養日の設定は学期中と同じ、活動時間の設定は学期中の週休日と同じ

²⁷ 所属長は教職員が長時間に及ぶ労働を行った場合、当該所属の産業医又は学校管理医による面接指導を行わなければならない。（島根県教育委員会教職員の過重労働による健康障害防止のための総合対策実施要綱第5条）

²⁸ 教員が子どもと向き合う時間を確保し、子どもたちに必要な資質能力を確実に身に付けさせるために、これまで教員が中心となって担ってきた業務を、学校事務職員や専門スタッフ等と連携・分担して対応する体制（中央教育審議会答申（平成27年12月）「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」）

また、本町ではこども基本法の理念²⁹を踏まえた人権教育を推進しています。子どもたちのロールモデルとして、まずは教職員間で人権意識が浸透した教育環境づくりが欠かせません。

①教職員同士のサポート体制の整備

男性職員の育児休業³⁰をはじめ、すべての教職員が子育てや介護など互いに休暇等が取りやすい雰囲気、支援体制を構築しておく必要があります。そのためにも、複数担任制の導入を検討したり、各主任等を中心としたサポート体制を構築しておくこと、個人の業務を「見える化」して他者とデータの共有化等を図ることが必要です。

②業務の効率化

業務の効率化については、学校裁量でできることも多くあり、文書等決裁や意思決定のルートの省力化・効率化や、校内人事の刷新等により各学校における「こうでなければならぬ。」という組織風土、固定観念を定期的にはぐしていくことも、働き方改革を進める上で大切な観点になります。

また、チャットツールなどを利用して会議の業務効率化を図り、生まれた余白時間で、教職員同士の対話の時間にするなど、コミュニケーションの充実、同僚性の向上を図る取組も行われています。

③職員室の環境

職員室の机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、学校全体の業務効率の改善につながります。整理・整頓を行うことで、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。これにより、教職員のスキルアップや協働性と創造性の向上を図ることができます。

(2)タイムマネジメントに関する意識醸成と業務管理

教職員一人ひとりの業務が多様化・複雑化しており、効率的に時間を活用すること（タイムマネジメント）の重要性が増しています。タイムマネジメントを進めるためには、自分の業務を整理し、分析することが効果的です。

例えば、子ども間のトラブルなど緊急性も重要性も高い事案は自分自身のコントロールができない業務ですが、緊急性は低いものの重要性が高い業務であれば「いつまでに」

²⁹ こども基本法（令和四年法律第七十七号）（基本理念）

第三条 こども施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

一 全てのこどもについて、個人として尊重され、その基本的人権が保障されるとともに、差別的取扱いを受けないようにすること。

二 全てのこどもについて、適切に養育されること、その生活を保障されること、愛され保護されること、その健やかな成長及び発達並びにその自立が図られることその他の福祉に係る権利が等しく保障されるとともに、教育基本法（平成十八年法律第二十号）の精神にのっとり教育を受ける機会が等しく与えられること。

三 全てのこどもについて、その年齢及び発達の程度に応じて、自己に直接関係する全ての事項に関して意見を表明する機会及び多様な社会的活動に参画する機会が確保されること。

四 全てのこどもについて、その年齢及び発達の程度に応じて、その意見が尊重され、その最善の利益が優先して考慮されること。

五 こどもの養育については、家庭を基本として行われ、父母その他の保護者が第一義的責任を有するとの認識の下、これらの者に対してこどもの養育に関し十分な支援を行うとともに、家庭での養育が困難なこどもにはできる限り家庭と同様の養育環境を確保することにより、こどもが心身ともに健やかに育成されるようにすること。

六 家庭や子育てに夢を持ち、子育てに伴う喜びを実感できる社会環境を整備すること。

³⁰ 特定事業主行動計画における男性職員の育児休業の取得目標「2週間以上取得した割合 85%」

「何を」「どこまで」やっておけばよいか、事前に計画して取り組むことで効率化が期待できます。また、緊急性、重要性ともに低い業務があれば、それを見直すことで業務改善が期待できます。

(3)健康管理

①心の健康

心の健康を維持・管理するためには、定期的なストレスチェック（心の健康支援システム）³¹の実施や、いつもと違うと感じた際には、自主的にストレスチェックを実施し、自身のストレス状態や心の健康度を把握するよう心がけましょう。業務上の悩みや不安等が小さいうちに、身近な管理職やスクールカウンセラー、町教育委員会、各種相談先に相談しましょう。

②身体の健康

身体の健康を維持するために、定期健康診断（人間ドック）を必ず受診し、自身の健康状態を確認しましょう。また、身体の不調を感じたときは、かかりつけ医を受診し、疾病の早期発見を心がけましょう。

なお、診断結果の通知「要治療」、「要精密検査」等と判定された場合は必ず受診しましょう。受診に際しては、職務専念義務の免除が適用されます。

³¹ 教職員は精神疾患等の治療中、育児休業中など特別な事情がない限り、ストレスチェックを積極的に受け、自身の心の健康保持増進に努めること。（島根県教職員衛生管理規程第43条）

参考資料

- (1) 教職員の時間外在校等時間に関する調査結果
(島根県 HP 教育委員会学校企画課)
http://www.pref.shimane.lg.jp/education/kyoiku/kyousyokuin/hatarakikata/hatarakikata_data/kyousyokuin_hatarakikata_data.html

- (2) 教職員の休憩時間及び持ち帰り仕事等の実態調査結果
(島根県 HP 教育委員会学校企画課)
http://www.pref.shimane.lg.jp/education/kyoiku/kyousyokuin/hatarakikata/hatarakikata_data/kyousyokuin_hatarakikata_data.html

- (3) すべての職員がいきいきと働き、能力を發揮できる職場づくり推進計画
(島根県特定事業主行動計画 (第2期)) (島根県 HP 総務部人事課)
https://www.pref.shimane.lg.jp/admin/seisaku/kosodate/tokutei_keikaku/