

金ヶ崎町立小・中学校教職員
働き方改革プラン
(2024～2026)

令和6年11月
金ヶ崎町教育委員会

< 目 次 >

I	プランの趣旨及び目的	1
II	金ヶ崎町の教職員の勤務の状況	3
III	取組の柱・期間	6
IV	プランの目標	6
V	具体的取組	7
VI	推進体制	8

I プランの趣旨及び目的

1 プランの趣旨

金ケ崎町教育委員会では、令和5年3月に「金ケ崎町立小・中学校教職員 働き方改革プラン」を策定し、「子どもたち一人ひとりに向き合う時間の確保」「質の高い教育の提供」を目的に取り組んできました。

令和5年4月までは、新型コロナウイルス感染症により、学校生活において学習方法の制限や行事の縮小等を余儀なくされてきました。5月に5類感染症に移行されてからは、コロナ禍前と同様に様々な活動が再開されるようになり、それに伴って、教職員の時間外在校等時間の増加が懸念されていたところです。

しかし、各学校において、校内の安全衛生委員会等を中心とした組織的対応、会議の効率化や行事内容等の精選、ICTを活用した業務負担軽減の工夫、職場内の良好なコミュニケーションの構築など、様々な取組がなされ、結果として、令和5年度の時間外在校等時間は令和4年度とほぼ同様の30時間46分に抑えることができました。

一方、県教育委員会が行ったアンケートにより、県立学校においては、時間外在校等時間が月100時間以上の教員は減少したものの、月80時間以上の教員、月45時間以上の教員、年360時間以上の教員については横ばいの傾向にあること、加えて、「現在の業務にやりがいを感じている」「授業や授業準備に集中できている」「健康でいきいきと業務ができています」に対する肯定的回答が、令和3年度から令和5年度にかけて減少していることが明らかになりました。

県教育委員会では、このことを踏まえ、学校における働き方改革を推進していくことが県教育行政の最重要課題であると捉えています。そして、より一層の長時間勤務の縮減に向けて実効性をもって継続的に取組を進めていくために、令和6年2月に「岩手県教職員働き方改革プラン」を改定しており、このことを受け、本町においても実施することとしました。

「子どものため」を合言葉に「どんな長時間労働も良しとする」という働き方は、教職員という職の崇高な使命感から生まれるものですが、その中で教職員が疲弊していくのであれば、それは「子どものため」になりません。そこで、今回の改定のポイントとして「ウェルビーイングの確保」を掲げました。「ウェルビーイング」とは、身体的・精神的・社会的に良い状態であることをいい、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ものです。そのうえで、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、これこそが学校の働き方改革の目的と考えます。

金ケ崎町教育委員会におきましても、教職員の負担軽減を重要課題と位置づけ、国や県の動向を踏まえながら「金ケ崎町教職員 働き方改革プラン」を改定し、教職員が健康で、意欲をもって教育に携わる環境づくりのため取り組んでいきます。

2 プランの目的

- 教職員が、
 - ・ ウェルビーイング^(※)を確保しながら、
 - ・ 自らの人間性や創造性を高め、
 - ・ 子どもたちの理解に努めながら、より良い教育を行うことができるようにすること。

- 岩手の、金ケ崎町の未来を担う大切な子どもたちに、質の高い教育の持続的提供につなげること。

※ 身体的・精神的・社会的に良い状態であることをいい、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もの。

Ⅱ 金ヶ崎町の教職員の勤務の状況

1 教職員の時間外在校等時間の状況

○教職員一人当たりの時間外在校等時間の状況 (単位 h：時間 m：分)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	平均
R 5	40 h 46m	40 h 30m	36 h 13m	31 h 16m	18 h 08m	30 h 11m	33 h 54m	32 h 58m	26 h 05m	19 h 08m	30 h 47m	30 h 46m
R 4	35 h 37m	35 h 33m	39 h 28m	32 h 40m	19 h 21m	35 h 39m	33 h 37m	33 h 28m	25 h 33m	16 h 35m	31 h 10m	30 h 38m

○時間外在校等時間 45 時間以上の教職員数 (単位：人／出現率は%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	出現率
R 5	40	43	34	27	4	23	31	33	12	6	27	23.9
R 4	27	30	38	27	5	34	30	30	14	3	27	22.4

○時間外在校等時間 80 時間以上 100 時間未満の教職員数 (単位：人／出現率は%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	出現率
R 5	2	3	3	0	0	0	3	2	1	0	2	1.36
R 4	0	3	5	5	0	2	1	1	0	0	1	1.52

○時間外在校等時間 100 時間以上の教職員数 (単位：人／出現率は%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	出現率
R 5	2	0	0	1	0	0	2	1	0	0	1	0.60
R 4	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0.25

教職員一人当たりの時間外在校等時間について、前プランにおいては目標数値をあえて明記せず、「縮減を目指す」としていました。

新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことにより、時間外在校等時間の増加が懸念されましたが、令和5年度は令和4年度とほぼ同様の30時間46分となりました。その他の項目を見ても、令和4年度に比べ「縮減」とはならなかったものの、増加を抑えることはできています。

また、県が設定した目標と比較すると、

- ・「月 100 時間以上の者をゼロ」については、本町では出現率が 0.60%
- ・「月 45 時間超の者をゼロ」については 23.9%
- ・「年 360 時間超の者をゼロ」については、「月平均 30 時間超」と置き換えると出現率が 44.9%

であり、県の目標には届いていない状況です。

2 各校の取組から（令和5年度調査）

(1) 教職員の負担軽減の取組

- 学校経営全ての面における組織力の向上
生徒指導における組織的対応や、学級・学年経営への管理職の良好な関与、分掌の工夫などにより、業務推進の効率化が図られ、教職員の負担軽減につながっている。
- 会議の持ち方の工夫
ペーパーレス化、事前の運営委員会の設置、資料の事前配布等により、短時間で効率よく会議を持つことができている。
- ICT機器の活用
校務支援システムの活用、さくら連絡網を利用したアンケート、タブレットの持ち帰りによる宿題の管理等により、様々な業務の負担軽減が図られている。
- 行事等の見直し
コロナ禍の後であっても運動会を午前開催とする、家庭訪問を中止する、PTA活動を見直す等により、職員及び児童生徒への負担軽減も図られている。
- 会計事務の工夫
担任と事務職員との連携の強化、様式の見直し等により、業務量の軽減やミスの防止につながっている。
- 共有フォルダの活用の工夫
職員間の情報共有等に利用できるものであるが、その活用方法等について使いやすく整理する必要がある。
- 緊急電話の活用
時間外における保護者への連絡等、有効に活用したい。

(2) 教職員の健康確保等の取組

- 年次等を取得しやすい体制の確立
管理職による教職員の健康状態の積極的把握、年次等の場合の補助体制の確立、話しやすい・相談しやすい良好な雰囲気的确立等により、職員が個々に負担を抱えることなく、心身の健康にもつながっている。
- 時間外在校等時間の把握
管理職による時間外在校等時間の把握、全体での共有、ノー残業デーの設定等により、長時間の残業等を抑えられている。
一方で、一部の職員に負担が偏る実態もある。
また、一斉に校務支援システムを立ち上げられないなどのために、出退勤の時間把握に手間がかかる。
- 学校安全衛生推進委員会の開催
教職員からの要望に組織的に対応できている。
一方で、定期的に開催ができていない。

3 本プランで押さえない課題

以上のような教職員の勤務の状況から、教職員の「働き方」について、昨年度に引き続き次のことが課題であると捉えることができます。

令和6年度以降においても、それらを踏まえながら働き方改革を進めてまいります。

○ 前プランを基にした各学校での様々な取組により、業務の負担や負担感の軽減について成果が見られました。

しかし、アフターコロナへの対応の継続、教育の急激なICT化、増加傾向にある不登校児童生徒への対応等、教職員への負担は今だ決して小さいとは言えません。今後も業務改善等に持続的に取り組み、「教職員の業務に係る負担及び負担感の軽減」をさらに図っていく必要があります。

○ 心身の健康に影響がある時間外在校等時間について、月100時間超の者がいること、県の目標である月45時間以下かつ年360時間以下とならない者が少なくないこと、数字には見えない持ち帰り業務があることから、時間外在校等時間の縮減を進めるとともに、労働環境の整備等により「教職員の心身の健康確保のための取組」が必要です。

Ⅲ 取組の柱・期間

1 取組の柱

上記の「教職員の勤務の状況」を踏まえ、次の2つの取組を柱として推進します。

(1) 教職員の負担軽減の取組

- ① 人的支援や協働体制の構築を基にした「チームとしての学校」の推進
- ② 増大する教職員の業務の改善（精選、軽減、効率化）
- ③ 部活動の地域移行を含めたこれからの教育に重要な取組の推進

(2) 教職員の健康確保等の取組

- ① 勤務時間を把握、分析し、時間外勤務の縮減に向けた取組の推進
- ② 学校の労働安全衛生体制の充実に向けた支援・助言
- ③ 教職員の心とからだの健康を確保する対策の充実

2 取組の期間

令和6年2月に策定された「岩手県教職員 働き方改革プラン（2024～2026）」に合わせ、**令和6年度から令和8年度まで**とします。

ただし、令和9年度以降、新しいプランを策定するために期間を要する場合は、新プランが策定されるまでの間、本プランを基に働き方改革を推進することとします。

Ⅳ プランの目標

本プランの目的達成のため、以下の2つの目標を掲げて取り組みます。

目標1 業務への充実感や健康面での安心感の向上

「授業や授業準備に集中できている」「健康でいきいきと業務を行っている」「業務にやりがいを感じている」等の肯定的実感が向上することを目指すものです。

学校の働き方改革は、単に時間外在校等時間を削減することばかりではなく、「やりがい」など、心理面での安定が非常に重要と考えます。

目標2 教職員の時間外在校等時間の縮減

時間外在校等時間が長い場合、健康への悪影響が心配されますが、たとえ本人が大きな負担感を感じていなくとも、プライベートの時間、家族との時間、自己研鑽の時間を十分確保できない生活となっていることが懸念されます。

本プランにおいては、定量的目標として時間外在校等時間の上限を明確に示し、縮減を目指すものです。

V 具体的取組

【取組の柱1】教職員の負担軽減の取組

<p>(1) 「チーム学校」の推進</p>	<p>ア 学校運営の工夫、チーム体制の構築 <u>(学校)</u></p> <p>① 生徒指導体制の整備など、全教職員一丸となった学校運営</p> <p>② 学級・学年経営力の強化</p> <p>イ 学校をサポートする専門スタッフ等の配置 <u>(町教委)</u></p> <p>① 国・県教委による専門スタッフ等の配置の要望</p> <p>② 町教委による専門スタッフ等の配置の検討</p>
<p>(2) 学校業務の改善支援</p>	<p>ア 業務内容の改善</p> <p>① 共同事務室による事務処理の適正化 <u>(学校)</u></p> <p>② 校務支援システムの活用 <u>(学校)</u></p> <p>③ 各種調査依頼の精選、調査方法の効率化 <u>(町教委・学校)</u></p> <p>④ 各種コンクール等の作品応募・募集依頼の精選 <u>(町教委・学校)</u></p> <p>⑤ 外部機関からの依頼、学校への依頼の精選 <u>(町教委)</u></p> <p>イ 授業改善等に係る支援 <u>(町教委・学校)</u></p> <p>① 各種会議、研修会の在り方の検討及び内容の精選</p> <p>② 各種学習状況調査結果集約・活用の効率化</p>
<p>(3) これからの教育への対応</p>	<p>ア 全ての教員で創り上げるカリキュラム・マネジメントの推進 <u>(学校)</u></p> <p>イ ICT教育の充実 <u>(町教委・学校)</u></p> <p>ウ 学校運営協議会の推進 <u>(学校)</u></p> <p>エ 部活動の地域移行に係る具体的取組の推進 <u>(町教委・学校)</u></p>

【取組の柱2】教職員の健康確保等の取組

<p>(1) 勤務時間の適正管理</p>	<p>ア 時間外在校等時間の把握 <u>(町教委・学校)</u></p> <p>イ ノー残業デーの実施 <u>(学校)</u></p> <p>ウ 学校閉庁日の設定 <u>(町教委・学校)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・夏季：お盆期間中、祝日を除く4日程度（具体的な期間はその都度検討） ・年末年始：12月29日～1月3日（6日間） <p>エ 時間外在校等時間の上限 <u>(町教委・学校)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・月80時間以上の者をゼロ ・月45時間超、年360時間超の者について、令和8年度まで毎年、前年度実績より減少
<p>(2) 労働安全衛生体制の充実</p>	<p>ア 校内安全衛生推進会議の実施回数の確保と内容の充実 <u>(学校)</u></p>
<p>(3) 心とからだの健康対策 <u>(町教委・学校)</u></p>	<p>ア 長時間勤務者への産業医による保健指導の確立</p> <p>イ 専門医によるメンタルヘルス相談の充実</p>

VI 推進体制

1 教育委員会の役割

- (1) 教育委員会は本プランを策定し、年度ごとに見直しを図る。そのための機関として、「学校教職員安全衛生推進会議」を開催する。
- (2) 教育委員会は、本プランの趣旨や内容について関係団体、地域、保護者等に周知を図る。

2 学校の役割

- (1) 学校は、本プランの目的や趣旨、内容を全教職員で理解し、その達成に向けて取り組む。
- (2) 学校は、本プランに基づく校内独自の取組を検討し、主体的に働き方改革を推進する。

3 学校教職員安全衛生推進会議の役割

各取組の進捗状況の把握や取組・事業の充実・見直しに係る協議を行い、本プランの見直し等について意見を述べる。