

芦北町の小中学校における 働き方改革推進プラン

令和8年2月

芦北町教育委員会

目 次

1. プラン策定の趣旨	1
(1) プラン策定の背景と趣旨	1
(2) 町教育委員会が目指す働き方改革	1
2. 町教育委員会、学校の責務	2
(1) 町教育委員会の責務	2
(2) 学校の責務	2
3. 芦北町立小中学校の教育職員の時間外在校等時間の上限	2
4. 教職員の時間外在校等時間の状況	3
5. 教職員の働き方を進める目的	4
(1) 教育の質の向上	4
(2) 教職員の心身の健康保持	4
(3) 仕事と生活の充実	4
(4) 教職を目指す人材の確保	4
6. プランの基本方針と期間	5
(1) プランの基本方針	5
(2) プランの期間	5
7. プラン達成に向けた数値目標	6
8. プランを達成するための主な取組み	7
(1) 町教育委員会の取組み	7
(2) 学校の取組み	8

1. プラン策定の趣旨

(1) プラン策定の背景と趣旨

少子化や急速な技術革新、グローバル化などの社会情勢の変化により、学校に求められる役割は拡大し続け、教職員が担う業務の質・量も増加の一途をたどっています。これに伴い、勤務時間を超えて働く教職員が多い状況が継続していることが問題となっています。このような状況は、子どもたちの学びを支える教職員の心身の健康に深刻な影響を及ぼすだけでなく、教育活動そのものの質の低下に繋がる可能性が懸念されています。

学校は、多様な一人ひとりの子どもたちを大切にした教育活動を推進し、子どもたちの成長を実現する場です。そのためには、教職員が心身ともに健康で働き続けられる環境を確保するとともに、教職員自身が自己研鑽を行いながら、子どもと向き合い質の高い教育活動を実施できる体制を整えることが不可欠です。これに向けて、教職員が給与等に基づく業務管理を適切に行い、働き方改革を進めることが重要視されています。

このような中、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（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）が改正され、新設された同法第8条において、教育委員会は、文部科学大臣が給特法第7条に基づき定める指針に即して、業務量管理・健康確保措置実施に関して計画を定めることが規定されました。

このことを踏まえ、芦北町教育委員会は、行政、学校、保護者、地域が一体となって学校の働き方改革の取組みを進めるため、「芦北町の小中学校における働き方改革推進プラン」を策定するものです。

(2) 芦北町教育委員会が目指す働き方改革

芦北町教育委員会（以下「町教育委員会」という。）は、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。

働き方改革は、長時間勤務の縮減のみを目的とするのではなく、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。

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、芦北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、教職員の働き方改革に取り組みます。

また、この取組み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みを進めます。

(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みを実施します。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みを実施します。

3. 芦北町立小中学校の教育職員の時間外在校等時間の上限

学校における働き方改革を進めるために、国は令和元年12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」（昭和46年法律第77号）を改正し、令和2年1月に同法を受けた「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服務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2年1月17日文部科学省告示第1号）を策定しました。

町教育委員会は、国の指針を踏まえ、芦北町小・中学校管理規則の一部を改正し、町立小中学校の教育職員の時間外在校等時間の上限を次のとおり定めています。

1か月について	45時間
1年について	360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、教育職員が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

1か月について	100時間未満
1年について	720時間
*この場合において、次に定める要件を満たすものとする。	
(1) 1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間において1か月あたりの平均時間について80時間	
(2) 1年のうち1か月において所定の勤務時間以外の時間において45時間を超えて業務を行う月数について6か月	

4. 教職員の時間外在校等時間の状況

令和6年度の時間外在校等時間を見てみると、小学校では一人当たり年平均で446時間、中学校では、547時間となっており、小学校、中学校共に、年平均上限時間を大きく上回っています。また、年の時間外在等時間が360時間以内の教職員の割合は、小学校で42.1%、中学校で24.4%と非常に低い割合となっています。

① 時間外在校等時間の状況（1人当たり平均）〈令和6年度〉

	月	年	年の時間外在校等時間が360時間以内の割合
小学校	37時間	446時間	42.1%
中学校	45時間	547時間	24.4%

② 時間外在校等時間の要因（令和6年度延べ人数）

	月45時間以上 時間外在校者	うち月80時間 超過者	主な理由 ※重複あり					
			教材研究等	部活動	校務分掌	諸調査等 事務処理	保護者 対応等	その他
小学校	169	4	96	0	87	36	26	4
中学校	254	59	209	206	198	26	30	52

時間外在校等の要因については、小学校では教材研究等や校務分掌が主な要因となっており、中学校では教材研究等、校務分掌に加え部活動が主な要因となっています。

教育内容や学校の機能・役割が大きく変化する中、それぞれの職責を果たすために長時間勤務に従事している教職員が存在しています。過度な長時間労働は教職員の心身の健康に影響を与えるだけでなく、教職員の能力開発の機会喪失や、教職員間の協働関係への悪影響をもたらし、ひいては、子どもたちへの教育へも大きな影響を及ぼすものです。

そのため、教職員が担っている業務や役割の整理・精選・業務の効率化（ICTの活用等）及び外部人材の活用などの取組みが必要です。

5. 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

時間外在校等時間が長くなると、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か月間に100時間又は発症前2～6か月間に平均で月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。

6. プランの基本方針と期間

(1) プランの基本方針

学校の現状等を踏まえ、6つの方針のもと、更なる業務の見直しや負担軽減の取組みを促進し、長時間勤務の是正を図っていきます。

方針1 人材の確保・活用

- 教職員を支援する教員業務支援員の確保・活用やICT技術支援による教職員の業務負担軽減等を進めます。

方針2 業務の削減・効率化

- 校務DXを進め、既存業務等について更なる業務削減・見直しを進めます。

方針3 教職員の意識改革

- 前例や慣例にとらわれず現在の業務を改めて見直し、削減可能な業務の洗い出しや精選を進めるための意識改革を進めていきます。
- 休暇等の取得促進について管理職を中心に推進するとともに、一斉に休む学校閉庁日等に加え、休暇や勤務時間を意識・管理する働き方の意識改革を進めます。

方針4 勤務時間の適正管理等

- 「芦北町小・中学校管理規則」に基づき、勤務時間の管理を徹底し、長時間勤務の解消のための取組みを進めます。
- 教職員のワーク・ライフ・バランスを実現するための環境整備を行います。

方針5 保護者等の理解促進

- 保護者・地域等の理解を深める取組みを推進します。
- 学校への過剰な苦情等に対する負担軽減を図ります。

方針6 教職員の健康サポート

- 学校の労働安全衛生管理の必要性等を周知徹底し、安心して働ける職場づくりへの取組みを推進します。

(2) プランの期間

本プランの期間は、令和8年度から令和10年度までの3年間とします。

7. プラン達成に向けた数値目標

目的の達成に向け、6つの方針に沿った取組みを進めるにあたり、毎年、次の評価指標について、学校及び教育委員会等が組織的な評価を行います。

基本方針	指 標	現状値	目標値
人材の確保・活用	教員業務支援員等の配置	100%	100%
	デジタル技術を活用するための支援体制の構築	100%	100%
	地域学校協働活動による学校運営の実施	100%	100%
	I C T機器保守・管理の外部委託	100%	100%
	支援が必要な児童生徒・家庭に対する特別支援教育支援員等の配置	100%	100%
業務削減・効率化	校務支援システム（児童生徒の出欠・成績管理等）の活用	100%	100%
	自動録音機能付留守番電話機の導入	0%	100%
	部活動指針に沿った活動時間や休養日の実施	100%	100%
	中学校部活動の地域移行への取組み	0%	100%
教職員の意識改革	教職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数	14.8日	15日
	ノー残業デーの実施	75%	100%
	学校評価で業務改善や働き方改革に関する個人の取組みを評価	0%	100%
勤務時間の適正管理等	月の時間外在校等時間が45時間以内の教職員の割合	68.5%	100%
	年の時間外在校等時間が360時間以内の教職員の割合	34.7%	100%
保護者等の理解促進	保護者への学校情報の積極的な提供	100%	100%
	学校運営協議会やPTA総会等における働き方改革の取組みの報告	100%	100%
教職員の健康サポート	各個人のストレスチェックにおける健康リスク（総合）値	—	前年より減少

※ なお、目標値は前年度の実績や国・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。

8. プランを達成するための主な取組み

(1) 町教育委員会の取組み

①教職員の負担軽減のための人的措置等に向けた取組み

- ◆ 教員業務支援員、特別支援教育支援員、不登校対策支援員、家庭教育支援員、医療的ケアスタッフ及びスクールソーシャルワーカー等の適切な配置を行い、教職員の負担軽減を図ります。
- ◆ 支援が必要な児童生徒・家庭に対しては、関係機関や専門スタッフによる対応を促進します。
- ◆ デジタル技術の活用を図るための支援体制を構築します。
- ◆ 地域学校協働活動を推進し、保護者又は地域住民の協力体制の更なる構築を進めます。

②学校閉庁日の設定

- ◆ 夏季休業中に学校閉庁日を効果的に設定し、教職員の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み

- ◆ 校務支援システムの活用を行い、事務の負担軽減を図ります。
- ◆ 自動録音機能付留守番電話機の導入により、過剰な苦情等に対する負担軽減を図ります。
- ◆ オンライン会議・研修を推進します。
- ◆ 生成A Iを活用した校務改善を行います。
- ◆ デジタル教科書等の活用を行い、授業の効率化を図ります。
- ◆ I C T機器・ネットワーク設備の保守・管理については、外部委託により実施します。
- ◆ 学校徴収金については、現金を取り扱わない仕組みを構築します。

④部活動の負担軽減に向けた取組みの推進

- ◆ 中学校部活動指針に基づき、適切な休養日・活動時間等が設定されるよう周知・徹底を図ります。
- ◆ 部活動地域移行のため、地域指導者の確保及び育成を図り、検討委員会を開催し早期の地域移行を図ります。

⑤勤務時間の客観的な把握

- ◆ 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。
- ◆ 勤務時間の把握については、管理職等の事務負担とならないように、I C T機器等を活用します。

⑥ヘルスケア対策

- ◆ 毎年度ストレスチェックを実施し、学校でのストレス状況の把握に努めます。
- ◆ 時間外在校が次のいずれかに該当する教職員には、本人から面接を受ける同意を得て医師による面接指導を実施します。
 - ◇ 1か月について100時間以上の教職員
 - ◇ 2か月以上6か月以内の期間における時間外在校の1か月当たりの平均時間が80時間を超えた教職員
 - ◇ 1か月についての時間外在校が45時間を超える教職員で、健康への配慮が必要と認められる教職員
 - ◇ 上記のほか、校長が特に疲労の蓄積又は健康障害があると認める教職員

⑦公表

- ◆ 本プランを着実に推進するため、毎年度、プラン方針に沿った取組みに係る評価指標の達成状況や実績、課題等を整理・検証し、総合教育会議において報告するとともに、町ホームページで公表します。

(2) 学校の取組み

①管理職の取組み

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、管理職には主体的・対話的な過程を大切にした学校マネジメントの実践が求められます。

ア 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。
- ◆ 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します。

イ 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、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みます。
- ◆ 過剰な苦情等に対して、面談や電話の対応方法を設定します。

ウ 学校行事や会議の精選、見直し

- ◆ 学校行事や会議については、削減や効率化の検討を進めます。

エ 定時退勤日等の設定（ノー残業デー）

- ◆ 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。

オ 部活動指導の在り方の見直し

- ◆ 「中学校部活動指針」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。

カ 業務の効率化に向けた職場環境の改善

- ◆ 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し、業務の効率化とともに、教職員の協働性と創造性の向上を図ります。

キ ヘルスケア対策

- ◆ 管理職自らが率先して教職員に声かけを行い、教職員の心身の健康状態を適確に把握し、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。
- ◆ 過重労働による健康障害を防ぐために、時間外在校等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。医師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。

②教職員の取組み

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の充実を図ります。

ア 働き方改革の意義への理解と実践

- ◆ 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あることを理解します。
- ◆ 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きます。

イ 見通しをもった業務の遂行

- ◆ 業務内容のゴール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を心がけます。

ウ 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）

- ◆ 業務の効率を上げるために、デスクの整理・整頓を行うなど、整った職場環境で業務を行うことを心がけます。

エ 教職員同士のサポート体制の実践

- ◆ ワーク・ライフ・バランスの適正化を図るために必要不可欠なデータの共有化や、コミュニケーションの活性化を主体的・対話的に図るよう心がけます。
- ◆ 苦情等に対する面談は、教職員一人に対応せず、必ず複数名に対応し、早い段階で管理職に相談します。

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みにとどまらず、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。

ア 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。

イ 家庭や地域への周知や広報

- ◆ P T A総会やホームページなどあらゆる機会を通して、働き方改革への理解を家庭や地域に周知し、協力を促します。