

愛媛県
学校における働き方改革推進方針
(第3期)

～愛顔あふれる学校を目指して～

愛媛県教育委員会

令和7年3月

令和8年3月 改正

はじめに

県教育委員会では、教職員の心身の健康を保つとともに、「誇りややりがい」を持って能力を発揮できる環境を整え、子どもたちへ効果的な教育活動を行うことで、本県教育の質の向上を図るため、令和元年11月に、「愛媛県学校における働き方改革推進方針」を策定し、令和4年3月には、令和4～6年度を計画期間とする第2期に改定するなど、県内公立学校における働き方改革を推進してきました。

これまでの取組により、ＩＣＴの活用による業務効率化や外部人材の活用、学校行事等の精選などが進み、県立学校教員の時間外勤務は減少傾向にあるほか、教職員の働きがい（ワーク・エンゲイジメント）に係る指標も高水準を維持するなど、一定の成果は得られているものの、依然として長時間勤務の教員が多く、抑うつ傾向に係る指標も悪化傾向にあるなど、時間外勤務の更なる縮減やメンタルヘルス不調へのきめ細かな対応が重要となっています。

こうした中、国は令和6～8年度の3年間を、学校における働き方改革の集中改革期間として、取組の加速化を進めることとしているほか、令和6年8月に取りまとめられた中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」において、教師の長時間勤務等の状況を改善し、教師が心身ともに充実した状態で、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、日々活き活きと児童生徒と接することができる環境を整備するためには、「学校における働き方改革の更なる加速化」「教師の処遇改善」「学校の指導・運営体制の充実」を一体的・総合的に推進する必要性が示されるなど、働き方改革の重要性は益々高まっています。

この答申を踏まえ、令和7年6月にいわゆる給特法等の改正が行われ、処遇改善とともに、各服務監督教育委員会において「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定が義務付けられたことから、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7年文部科学省告示第114号。以下「国指針」という。）に基づき、本方針（第3期：令和7年度～令和9年度）を改正し、本県の同計画として位置付けます。

引き続き、教員の負担軽減や業務改善の更なる強化・充実を図りながら、教員の働きやすさと働きがいの両面から学校における働き方改革を着実に進めていきます。

1 目指すところ

教職員の心身の健康を保つとともに、誇りややりがいを持って能力を発揮できる環境を整え、ウェルビーイングの向上につなげるとともに、子どもたちへ効果的な教育活動を行うことで、本県教育の質の更なる向上を図ります。

○教職員の「子ども一人ひとりと向き合う時間」や「授業改善のための時間」を十分確保します。

○教職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの一層の充実を図ります。

2 本方針の位置付け

本方針は、県立学校における働き方改革を推進するための県教育委員会の業務量管理・健康確保措置実施計画ですが、市町教育委員会に対しても本方針を参考とした計画の策定及び取組の推進に向け、必要な支援・情報提供を積極的行います。

3 県立学校の教師の時間外勤務

時間外勤務の削減目標

○令和11年度までに、教師の1箇月時間外勤務を平均30時間程度に削減することを目指す。

時間外勤務の上限の目標時間

○原則として、月45時間・年360時間

○臨時的な特別の事情がある場合でも

・年720時間以内・複数月平均80時間以内

・月100時間未満

また、月45時間を超えるのは年間6か月まで

※詳細は、愛媛県県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針

※事務職員等については、「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用

※教師とは、愛媛県県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針で定める教育職員のこと

4 設定年度

令和7 ～ 9年度（3年間）

5 取組の姿勢

《教育委員会の姿勢》

「6 取組の柱」に掲げる6つの取組を強力に推進し、教育の最前線である学校現場に立つ教職員一人ひとりが、働きがいを感じ働きやすい学校となるよう教育環境を整えるとともに、これからも多くの魅力的な人材が活躍できるよう、学校、PTA、地域等と連携・協働して、学校における働き方改革に引き続き全力で取り組みます。

《各県立学校の姿勢》

校長をはじめとした管理職のリーダーシップの下、学校組織マネジメントの向上に取り組み、生徒・保護者と教職員や、教職員同士の信頼関係を高めるとともに、教職員の声を踏まえながら、学校組織全体で業務の精選やチーム力の向上等を図り、教職員一人ひとりが担当業務の効率化を進め、勤務時間を意識したメリハリのある働き方を実践する姿勢が求められます。

6 取組の柱

学校における働き方改革に取り組むべき方向性として、チーム力を強化しながら、第1期方針で設定した6つの取組の柱を基本に、国指針を踏まえ、更なる校務DXの推進や、校内の多様な人材の協働による学校・教師が担う業務の適正化等に重点的に取り組みます。

具体的な内容については、各県立学校の状況を把握し、別途（毎年）、重点的な取組をまとめた「推進計画」を策定し、着実な実行を目指します。

（１）業務負担軽減のためのＩＣＴの活用や業務などの見直し等

県独自のＣＢＴシステムなどのＩＣＴを効果的に活用し、良質な問題等の共有化、テスト等の採点・集計・分析業務の電子化等により教員の負担軽減と学びの充実を図ります。

また、県立学校入試に係る出願手続等をデジタル化するほか、校務支援システムや庶務事務システムの改善などＩＣＴの更なる活用を進め、事務に係る負担を軽減することにより、学校全体の運営体制の効率化を図ります。

さらに、学校・教員が担う業務の適正化を一層促進するため、教員と事務職員や専門スタッフ等学校内の多様な人材が協働し、ＩＣＴ機器の保守・管理の対応、調査・統計等への回答などは原則として教員以外が取り扱う運用の徹底や、業務負担の軽減及び利便性・透明性等の確保の観点から、学校徴収金の取扱いについて検討を進めるほか、これまで実施してきた行事や会議、研修、研究指定校等の精選や実施方法の変更などについても、その効果等を検証しつつ更なる推進を図ります。

（２）教員や専門スタッフの配置等によるチーム学校の推進

スクール・サポート・スタッフやＩＣＴ教育支援員、大学生スクールサポーターなどについて、必要な拡充を図りながら、継続的な配置に努めるとともに、校内教育支援センターで学習支援や相談支援等に従事する支援員を新たに配置するなど、外部人材の積極的活用により、教職員の教育活動等を支援します。

さらに、部活動指導員や、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤー（弁護士）など、引き続き、専門人材の配置等による支援の充実を図るとともに、警察ＯＢ、学校管理職経験者等と連携した保護者対応など、専門家と連携した学校現場の支援体制を強化することで、学校現場の負担軽減を図ります。

加えて、教職員や専門スタッフがチームとして機能するよう、管理職がリーダーシップを発揮し、学校におけるマネジメント管理を一層強化するとともに、一人ひとりが力を発揮し、更に

伸ばしていけるよう人材育成にも取り組み、全ての教職員が働きがいを感じることできる「チームとしての学校」の機能強化を図ります。

（３）部活動の負担軽減（部活動改革の推進）

働き方改革の鍵となる部活動改革を更に推進するため、県立学校において、学校や地域の特色に配慮しながら、部活動の精選や複数顧問制による交代指導体制の構築等を進めるほか、公立中学校における段階的な地域展開に向けた支援などに取り組めます。

また、引き続き、部活動指導員等の活用や「愛媛県の学校部活動及び地域クラブ活動の在り方等に関する方針」に沿った活動の実践により、生徒のバランスのとれた生活や健やかな成長とともに、顧問教員の負担軽減を図ります。

さらに、部活動の地域展開を見据え、プールや体育館等の施設・設備の管理や校舎の開錠・施錠について、教員の負担軽減と円滑な施設利用の両立を図るための研究（管理の外部委託・デジタル施錠など）を進めます。

（４）勤務時間の適正化と教職員の意識改革

教職員の勤務時間や業務量など、勤務実態を適正に把握し、見える化をすることで、教職員一人ひとりの意識改革を促すとともに、学校全体で共通理解を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

また、新規採用教職員はじめ若い世代に対するきめ細かな支援や、面談機会の増強、対話機能を有するＡＩシステムの活用によるメンタル不調の未然防止等の強化など、教職員の健康管理に配慮した対策を推進するとともに、学校組織マネジメント研修の実施や、休暇を取得しやすい環境づくりなど、一人ひとりの求める生き方や価値観を受容できる職場風土を築き、テレワークの効果的な利用など、多様な働き方の実現に取り組めます。

（５）市町教育委員会・学校との連携

県教育委員会、市町教育委員会及び各学校による意見交換会の開催などにより、学校における働き方改革の推進に向けた意識を共有し、業務改善の優良事例などの情報共有を図るとともに、専門スタッフ等の人材配置や、制度の見直し等の実現に向け連携して取り組むなど、オール愛媛体制でよりよい教育環境の整備を進めます。

（６）保護者・地域との連携

教育の質を高めながら学校における働き方改革を推進するため、地域学校協働活動とコミュニティ・スクールの一体的な取組を推進するほか、ＰＴＡや企業・団体等と連携し、保護者や地域の方々の理解促進と信頼関係の構築に努め、登下校時の見守りや校内清掃、子どもたちの安全配慮など、学校教育への協力・支援体制の充実に取り組みます。

また、ＨＰ等を活用した積極的な情報発信などにより、機運の醸成を図ります。

７ 取組の成果の検証

「３ 県立学校の教師の勤務時間の上限の目標時間」の遵守を目指しますが、働き方改革の取組が勤務時間の削減のみにとらわれることのないよう、第１期方針から設定している、心身の健康の確保、充実した教育活動のための学習機会の創出、プロフェッショナルとしての誇りややりがい等に関する以下の指標について、引き続き、取組の目指すところとして位置付け、毎年度、その成果を検証します。

指標		目標値（目指すところ）
(1)	時間外勤務月80時間超及び45時間以内の教師の割合（年間平均）	時間外勤務の上限である月45時間以内の教師を着実に増加させつつ、時間外勤務が月80時間を超える教師をゼロにする。 令和11年度を目標に、教師の月時間外勤務を平均30時間程度とする。
(2)	教職員の働きがい（ワーク・エンゲイジメント）	毎年度、数値が改善することで、心身ともに健康で、誇りややりがいを持って教育活動を行う教職員が増加する。働きがいについては、コロナ禍前（令和元年度）以上の数値となることを目指す。
(3)	教職員の抑うつ傾向（メンタルヘルス）	
(4)	教職員の主観的幸福感（ワーク・ライフ・バランス）	
(5)	教師自身の学びの実践（専門書を読む、他校の見学、講座等への参加など）	毎年度、自身の学びに取り組む教師が増加することで、職能成長が図られ、効果的な教育活動が実践される。

指標に関して、働き方改革推進月間（11月）に調査を実施

（1）の指標については、次年度に実績を把握