

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

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年間で、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、日々生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。

こうした状況を踏まえ、令和7年度からの3年間で第3期と位置づけ、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取組方針ですが、市町教育委員会に対しても本方針を参考とした取組を促すとともに、必要な支援・情報提供を積極的に行います。

## 3 県立学校の教師の勤務時間の上限の目安時間

時間外勤務の上限の目安時間

- 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、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、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、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、学校徴収金を原則として教員以外が取り扱う運用を徹底するなど、学校・教師が担う業務の適正化を一層促進するとともに、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移行に向けた支援などに取り組みます。

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。

### **(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みます。

### **(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、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安時間」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	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。
(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





## 《参考》

### 1. これまでの主な取組

#### (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

##### 【ICTを活用した校務支援】

- 令和元年度に全ての県立学校で統合型校務支援システムを導入し、ICT活用による事務処理（成績処理、指導要録作成等）を効率化するとともに、令和5年10月にシステム更新において、学校現場のニーズ等を踏まえ、教職員間における双方向のやり取りを円滑化する機能等を追加
- 本県が独自に開発したCBTシステム（EILS）について、令和4年度から県内全ての公立学校（小・中・高・特支）で本格運用を開始し、令和6年度からは紙テストを自動採点するPBTシステムの機能を新たに搭載するなど、効果的な活用の拡大によって業務負担を大幅に縮減

##### 【教員のICTスキル向上のための支援】

- 県教育委員会作成の学習シート（約800教材・約1万問）をCBTシステムに搭載し、教職員がCBT化された学習シートをそのまま使用、又は児童生徒の学習状況に合わせ改編しての使用が可能
- 高校教育課のホームページ内で「えひめ教育のICT活用事例集」の事例を投稿できるようになっており、投稿数も順調に増加
- 総合教育センターのホームページを通じて、ICT活用やプログラミングの指導に関する資料や研究成果資料など、各学校での指導や校内研修に生かすことができる資料を提供

##### 【県立学校への庶務事務システムの導入や業務の見直し】

- 学校現場における総務系事務の効率化及び負担軽減を図るため、全ての県立学校へ庶務事務システムを導入（令和6年9月運用開始）
- 県立学校において、学校徴収金を教員が取り扱っている事例の是正方法の検討（R6）  
⇒全案件について遅くとも令和7年度から是正完了の予定

#### (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

##### 【人的配置】

- スクール・サポート・スタッフの配置（H30～）

年度	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
小中学校	20人	54人	72人	79人	125人	138人	193人
県立学校	6人	10人	13人	13人	16人	17人	30人

- 県立学校にICT教育支援員を配置（R3：10人、R4：29人、R5：37人、R6：37人）し、端末・周辺機器等の整備や授業サポート等により、教員のICT関係業務の負担を軽減
- 県立学校に教員志望の大学生サポーターを配置（R4：30人、R5：35人、R6：35人）し、優秀な人材の育成・確保を図るとともに、放課後の生徒の学習指導や学校行事の運営補助、模擬試験の監督業務等に従事してもらうことで、教員の負担を軽減（R4～）
- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを小中学校に99人、県立学校に48人配置し、教職員への助言や生徒指導の支援等を実施

##### 【学校におけるトラブル対応支援】

- トラブルサポートチームの派遣を実施

年度	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6（2月末）
派遣件数	7件	4件	1件	6件	3件	6件	1件

- H30年度からスクールロイヤー（弁護士1名）を活用する体制を整備

年度	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6（2月末）
相談件数	17件	18件	9件	13件	9件	22件	13件

- SNS相談の積極的な利用を促すため、定期的なプッシュ通知と相談を身近に感じるチャシヤしおりの配布等を実施

### (3) 部活動の負担軽減（部活動改革の推進）

#### 【県立高校における部活動改革と魅力化の推進】

- 地域に根差した魅力ある部活動を「魅Can部」に指定し、活動経費の支援を行うことで、活動の充実を図るとともに、部活動の魅力を広く発信（R6～）  
（令和6年度は、小規模校（9学級以内）17校29部を指定）
- 県立高校について、7月と12月に課題解決に向けた地区別検討会を開催したほか、2月に部活動改革や「魅Can部」の実践事例発表を行うなど、好事例の横展開を実施（R6）

#### 【休日の部活動の地域移行】

- 令和6年度は、国の実証事業を8市町（松山市、今治市、新居浜市、大洲市、西予市、上島町、松前町、伊方町）の計25部活動で実施
- 市町連絡協議会を開催し、課題共有や連携、先進事例の情報提供等を実施（R4～）
- 県教育委員会と県観光スポーツ文化局合同の「子どものスポーツ・文化芸術活動推進WG」を設置し、受け皿づくりや指導者の確保等の諸課題に対し、連携した対応を実施（R6.9～）
- 部活動・地域クラブ活動の在り方や移行に向けた環境整備、県の支援方針等を取りまとめた「公立中学校の部活動改革に係る愛媛県推進計画」を策定（R5.9）

#### 【部活動指導員の配置及び適切な休養日等の設定】

- 部活動指導員の配置（高校は県独自で配置）（H29：モデル実施、H30～）

年度	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
市町立中学校	29人	32人	43人	45人	53人	62人	74人
県立学校	5人	9人	11人	11人	11人	11人	36人
備考	運動部	運動部+文化部					

- 国のガイドラインを基に策定した県の「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」（R5）を踏まえ、全ての県立学校で毎年度、活動方針を策定し、休養日の設定や活動時間の短縮等の取組を推進

### (4) 勤務時間の適正化と教職員の意識改革

#### 【教職員の意識改革】

- 校務支援システムの勤務時間管理機能を活用し、全ての県立学校教職員の勤務時間の実態を適切に把握・管理（R元～）
- 各県立学校における重点的な取組を促進するため、毎年11月を「学校における働き方改革推進月間」に設定（R元～）
- 推進月間中に、県立学校教職員を対象とした意識調査を実施（愛媛大学教職大学院と連携）するとともに、結果をフィードバックして意識改革やマネジメント等に活用（R元～）  
同様に、全市町の小中学校教職員も対象に実施（R2～）
- 「県立学校における学校評価自己評価表」に「業務改善や教職員の働き方」に関する項目を設定（R2～）

#### 【メンタルヘルス対策】

- 全県立学校教職員を対象にストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応
- 心の回復力に着目した「レジリエンス体験型研修会」を開催（R4～）
- 各教育事務所に設置したスマート健康相談室に非常勤保健師を配置し、面談機会の拡充を図り、教職員厚生室の保健師等と連携してアウトリーチ型の相談事業等を実施（R6.8～）
- 対話機能を有するAIメンタルヘルスシステムを導入し、メンタル不調を早期に察知、産業保健スタッフへの相談につなげることで、重症化による休職、離職を未然に防止（R6.8～）

#### 【テレワークの推進】

- 県立学校の全教職員を対象に導入（R元.7～）
- テレワークチャレンジ期間（R2冬期、R3～夏期・冬期）の設定により利用を促進し、ワーク・ライフ・バランスの向上等を推進
- グループウェアやドキュメントの操作等が自宅で利用可能となるようテレワーク環境を改善するとともに、手続きの簡素化など運用を改善（R5.12～）

## (5) 市町教育委員会・学校との連携

### 【意見交換・情報共有】

- 全市町が一堂に会し、意見交換を行う会を開催し、取組の横展開を図った（毎年度）

## (6) 保護者・地域との連携

### 【保護者・地域の理解、協力】

- P T Aへの働きかけ（周知チラシ配布、説明）
- H P等による情報発信（教育広報えひめ「働き方改革通信」等）
- 「県立学校における学校評価自己評価表」に「業務改善や教職員の働き方」に関する項目を設定（R2～）、結果を各学校H Pで公表

## 2. 成果指標の状況

↗ 改善    ↘ 悪化

成果指標	R元	R2	R3	R4	R5	R6	状況
1. 時間外勤務月80時間超の 県立学校教師(教諭)の割合 (4月～3月の平均) ※システムによる把握	18.9%	15.9% ↗	16.8% ↘	18.1% ↘	16.3% ↗	—	時間外勤務月80時間超の 教師の割合は、やや減少傾向 ※システムがR元年9月導入のため、 R元は9月～3月の平均 ※R2は新型コロナウイルスによる学校の 一斉休業の影響で時間外勤務が少ない
2. 教師自身の学びの実践 (9項目の学びの実践の選択数)	3.67項目	3.13項目 ↘	3.42項目 ↗	3.54項目 ↗	3.51項目 ↘	3.48項目 ↘	令和2年度は、コロナ禍による 研修等の中止・延期等の影響により 全体の選択数が減少したが、 令和3年度以降は回復傾向
3. 教職員の働きがい (ワーク・エンゲイジメント) ※9項目(各0～6点)の合計点	28.83点	28.35点 ↘	28.64点 ↗	28.26点 ↘	27.66点 ↘	27.52点 ↘	日本(民間企業)の平均 (23.58点(※1))以上の 水準をキープしているが、 令和4年度以降はやや悪化傾向
4. 教職員の抑うつ傾向 (メンタルヘルス) ※6項目(各0～4点)の合計点	5.36点	5.57点 ↘	5.62点 ↘	5.79点 ↘	5.80点 ↘	5.89点 ↘	年々悪化傾向(※2) ※5点以上がリスク群、 10点以上がハイリスク群
5. 教職員の主観的幸福感 (ワーク・ライフ・バランス) ※10点満点	6.06点	6.06点 →	6.09点 ↗	6.05点 ↘	5.99点 ↘	5.97点 ↘	日本の平均(5.76点(※3))以上 の水準をキープ

※1:リクルートマネジメントソリューションズ(2019)「ワーク・エンゲイジメントに関する実態調査(N=624)」で平均値23.58点

質問は、「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」等9項目について、どのくらいの頻度で感じているか、  
「0:全くない～6:いつも感じる」の7段階で問うもの

※2:質問は、過去1カ月のこころの状態(6項目)を「0:全くない～4:いつも」の5段階で問うもの

※3:内閣府(2022)「満足度・生活の質に関する調査報告書」で平均値5.76点

質問は、直近1カ月の状況を「0:最高に不幸～10:最高に幸福」までの11段階で問うもの