

学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、「将来を担う子どもたちによりよい教育を実践する」ため、愛媛県教育委員会及び各県立学校において、『まじめに』働き方改革に取り組んでいる様子をお伝えします。



教職員が心身ともにゆとりをもって子供たちに寄り添い、働きやすさと働きがいを実感できるよう取組を進めておりますので、ぜひご一読下さい。



1. お知らせ

教職員を取り巻く状況について

愛媛県教育委員会では、毎年11月を「働き方改革推進月間」と位置付け、各学校において重点的に働き方改革に関する取組を推進するほか、働き方改革の取組が勤務時間の削減のみにとらわれないよう、心身の健康確保、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5つの指標を定め、愛媛大学と連携して、教員の働きやすさと働きがいの両面に着目した意識調査を毎年実施し、学校現場への反映に努めています。

調査内容は、職能開発（学び）への参画状況・やりがい（ワーク・エンゲイジメント）に関する項目・心身の健康（メンタルヘルス）に関する項目・主観的幸福感（ワーク・ライフ・バランス）に関する項目等についてです。

今年度の調査結果は以下のとおりです。↗ 改善 ↘ 悪化

成果指標	R2	R3	R4	R5	R6	R7	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	15.9%	16.8% ↘	18.1% ↘	16.3% ↗	14.9% ↗	—	時間外勤務時間月80時間超の教師の割合は、令和4年度を境に着実に減少 ※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)	3.13項目	3.42項目 ↗	3.54項目 ↗	3.51項目 ↘	3.48項目 ↘	3.44項目 ↘	令和2年度はコロナ禍による研修の中止等の影響で全体の選択数が大きく減少したが、令和3年度以降は概ね元の水準に回復
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	28.35点	28.64点 ↗	28.26点 ↘	27.66点 ↘	27.52点 ↘	27.95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おり、令和7年度はやや改善傾向
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	5.57点	5.62点 ↘	5.79点 ↘	5.80点 ↘	5.89点 ↘	5.63点 ↗	平均値がリスク群に達しているが、令和7年度はやや改善傾向(※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	6.09点 ↗	6.05点 ↘	5.99点 ↘	5.97点 ↘	6.11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

「1. 時間外勤務月 80 時間超の教師の割合」

令和6年度は14.9%と、前年度から1.4ポイント減となっており、概ね減少傾向にあります。（令和7年度結果は来年度公表予定）

「2. 学びの実践」

セミナーや他校見学など9つの実践項目からの選択数によるもので、コロナ禍に伴う研修等の中止・延期などの影響で2年度が最低値（3.13項目）となりましたが、7年度は3.44項目と、3年度以降は概ね回復傾向です。

「3. 働きがい」

自身の仕事の捉え方・その頻度から算出したもので、7年度は27.95点と、民間企業の平均を上回る高水準をキープしています。調査開始以降、減少が続きましたが、7年度はやや改善傾向であります。

「4. メンタルヘルス」

過去1か月の心の状態を数値化したもので、7年度は5.63点と、抑うつ傾向のリスクとなる5点を上回る状況が続いていますが、7年度は前年度から数値が改善しており、改善を更に進めるため、今後もメンタルヘルス対策等の充実が必要と認識しています。

「5. 主観的幸福感」

直近1か月の幸福度を0～10の数値で把握するものですが、7年度は、6.11点と内閣府調査結果である日本の平均以上の高い水準をキープしています。

今後も、調査結果を踏まえ、学校現場の働き方改革につながる取組を推進していきます。

2. 今月号のピックアップ

毎号、その時期の特徴的な取組、新たな取組等をピックアップしてお知らせします。

今回は、

・『愛媛県 学校における働き方改革推進方針（第3期改正）』
の策定について、お伝えします。



県教育委員会では、令和元年11月に策定した「愛媛県学校における働き方改革推進方針」を3年ごとに改定し、学校における働き方改革を推進してきました。

令和7年6月の給特法等の改正を受け、令和12年度までに教職調整額の水準を4%から10%に段階的に引き上げる処遇改善が行われるとともに、各教育委員会は、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表が義務付けられた

ため、本県では「愛媛県学校における働き方改革推進方針」を改正し、同計画として位置付けることといたしました。同計画の主要な内容は既に第3期方針に記載しているため、現方針から大きな修正はありません。

【概要（推進方針（第3期改正））】

現方針から新たに盛り込んだ内容は、

- 本方針を「業務量管理・健康確保措置実施計画」として位置付け
- 学校現場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
- 負担軽減及び利便性・透明性等の確保の観点から、学校徴収金の取扱いを検討
- 体育館等の管理方法の研究
- 登下校時の見守り等における地域との連携 となります。

また、数値目標として、

- 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。
 - 教職員の働きがい(ワーク・エンゲイジメント)をコロナ禍前(令和元年度)以上の数値にする。
- を、掲げています。

引き続き、学校、市町、地域等と連携・協働し、働きやすさと働きがいの両面から働き方改革を着実に進め、教員が教員でなければできないことに全力投球できる魅力ある職場環境づくりに力を尽くしていきます。

詳細はこちらをご覧ください。

・『愛媛県 学校における働き方改革推進方針（第3期改正）』

https://ehime-kyoiku.esnet.ed.jp/soumu/hatarakikata_kaikaku#4

※4月初旬更新予定