

2024

教職員が実感できる働き方改革プラン

～教職員がかがやき 子どもたちがかがやく

そして地域に笑顔の輪が広がる潟上市をめざして～



令和6年3月

潟上市教育委員会

目 次

1	働き方改革プラン策定の趣旨	1
2	働き方改革プラン策定の概要	2
	(1) 目的	
	(2) 期間	
	(3) 検証	
	(4) 勤務時間上限に関する規定	
3	これまでの本市における働き方改革への取組と勤務状況	3
	(1) 「2021 教職員が実感できる多忙化防止計画」の重点項目と 取組	
	(2) 本市の教職員の勤務状況	
4	働き方改革プランの目指すべき姿と目標設定	5
	(1) 目指すべき姿	
	(2) 目標	
5	対策の重点	6
6	各主体間相互の連携	7
	(1) 県教育委員会の役割	
	(2) 市教育委員会の役割	
	(3) 各学校の役割	

1 働き方改革プラン策定の趣旨

先行き不透明な時代において社会情勢が急激に変化する中、学校への期待が膨らみ担う役割が増え続け、学校が抱える課題は学習指導にとどまらず、より多様化・複雑化している。

このような中、文部科学省では、令和5年5月22日に、「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、中央教育審議会に諮問し、8月28日に「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」がとりまとめられた。現在も給与制度の見直し等、広範多岐にわたって議論が進められている。

秋田県教育委員会では、平成20年以降、「教職員が実感できる多忙化防止対策」（平成30年以降は「教職員が実感できる多忙化防止計画」）を策定して各種対策に取り組んできた。潟上市でも、平成30年以降「教職員が実感できる多忙化防止計画～教職員がかがやき 子どもたちがかがやく そして地域に笑顔の輪が広がる潟上市をめざして～」を策定し、働き方改革を進めてきた。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）やウェルビーイング*の概念が社会に浸透し始め、社会全体の働き方改革が進む中において、学校における教職員の時間外在校等時間や業務内容も改善傾向にある。しかしながら、長時間勤務の教職員の割合は依然として高い水準で推移しており、働き方改革は道半ばの状況にある。

そこで、市教育委員会では、県教育委員会が策定した働き方改革推進計画を参考として、市教育委員会、学校それぞれが、主体的に教職員の働き方改革に向けて取り組むため、令和3年3月に策定した前計画を改訂し、新たに「2024教職員が実感できる働き方改革プラン～教職員がかがやき 子どもたちがかがやく そして地域に笑顔の輪が広がる潟上市をめざして～」を示すことにした。

「教職員がかがやき 子どもたちがかがやく そして地域に笑顔の輪が広がる潟上市をめざして」をモットーに、学校と教育委員会がそれぞれの役割を理解し、本プランの取組を確実に実施することで、教職員の負担を軽減し、ワーク・ライフ・バランスを充実させることによって、潟上の宝である子どもたち一人一人と向き合う時間を今まで以上に確保して、充実した教育活動を推進することを目指す。

（参考「教職員の働き方改革推進計画」秋田県教育委員会 令和6年3月）

令和6年3月
潟上市教育委員会

*「ウェルビーイング」とは

Well（よい）とBeing（状態）が組み合わさった言葉で、身体的、精神的、社会的、持続的に良好な状態を表す概念のこと。

2 働き方改革プラン策定の概要

(1) 目的

子どもたちが予測困難な時代を生き抜き、自己実現を図るための力を身に付けさせるためには、これまでの教職員の働き方を見直し、教職員自らが生活の質を豊かにして人間性や創造性を高め、毎日元気に子どもの前に立って効果的な教育活動を行うことが必要である。そのために、教職員のワーク・ライフ・バランスを充実させ、授業力向上に注力するための時間の確保等が図られることで、教育の質を高めていくことが働き方改革の目的である。

(2) 期間

令和6年度から令和8年度までの3年間

(3) 検証

各年度の教職員の勤務状況*や働き方改革の取組状況、優良取組事例の把握、課題の分析等を行い、働き方改革の推進に向けた対応方針を立て、実行するとともに、各学校と情報共有を図る。

*勤務状況は12月時点を目処に検証し、次年度の見直しを検討する

(4) 勤務時間の上限に関する規定

潟上市教育委員会では「潟上市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を定めており、次のとおり規定している。

第2条 潟上市教育委員会は、教育職員の在校等時間*から所定の勤務時間を除いた時間が次に掲げる範囲内の時間となるよう教育職員の業務量の適切な管理を行うものとする。

- 1 1箇月について 45時間以内
- 2 1年について 360時間以内

※在校等時間

＝＜在校時間＞＋＜加える時間＞－＜除く時間＞

＜加える時間＞

- ・校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間
- ・市教育委員会が定めるテレワークの時間
- ・持ち帰り仕事の時間

＜除く時間＞

- ・勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間（自己申告による）
- ・休憩時間

○時間外在校等時間：在校等時間から、条例等で定める正規の勤務時間を除いた時間

3 これまでの本市における働き方改革への取組と勤務状況

(1) 「2021 教職員が実感できる多忙化防止計画」の重点項目と取組

重点項目	取 組
①時間管理・時間意識の徹底と教職員の健康保持	<p>市教育委員会から各校に対し、定時退校日の設定を働きかけ、各校において定時退校日を設定し実施した。夏季・冬季休業中の閉庁日を設定したことで、教職員が連続した長期間の休暇取得が容易となった。電話対応時間を設定したことで、始業前と終業後に時間の余裕が生まれた。</p> <p>教職員の勤務時間の縮減に一定の成果が見られたものの、長時間勤務の教職員の割合は少なくない。</p>
②業務改善の取組	<p>I C T機器を活用したオンライン研修の実施により、移動時間を含めて研修に要する時間の短縮が進んだ。紙媒体から電子ファイルでの会議により、印刷等に係る時間や内容の修正が容易となった。</p> <p>資料作成や調査物、成績処理等に対する時間の割合が依然として高い。</p>
③部活動指導の負担軽減	<p>休養日や部活動時間を設定したことや中学校の部活動指導員を3校に配置したことで、教職員の心理的・時間的負担の軽減につながった。</p> <p>部活動担当者が平日と休日の部活動に従事することや部活動の地域移行等により、負担をさらに軽減していく必要がある。</p>
④事務機能の強化や外部人材等の活用	<p>学校事務共同実施により、遅滞なく校務の支援体制が図られた。また、専門性を有するスクールカウンセラーや地域人材の活用により、教職員の負担軽減につながった。</p> <p>教員一人が担う業務は多種多様であり、さらに業務改善を進め、負担を軽減していく必要がある。</p>

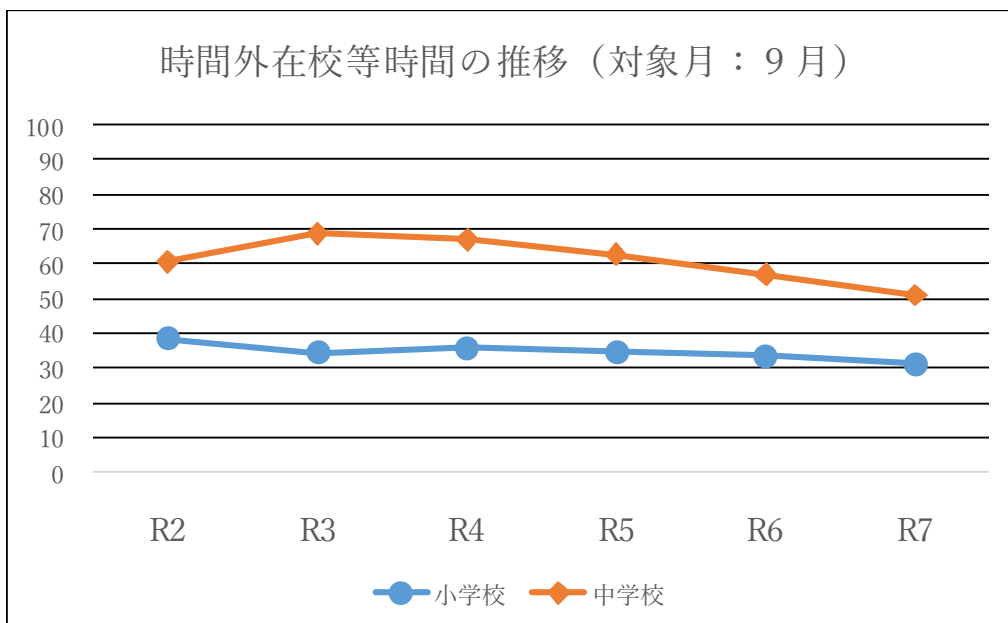
(2) 本市の教職員の勤務状況

① 時間外在校等時間の推移

時間外在校等時間（1か月あたり）の推移

(単位：時間)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
小学校	38.5	34.3	35.7	34.5	33.5	31.4
中学校	60.7	68.7	67	62.7	57.0	51.0



② 月平均45時間・80時間、年360時間を超える教職員の割合

【令和3年4月～令和7年11月】

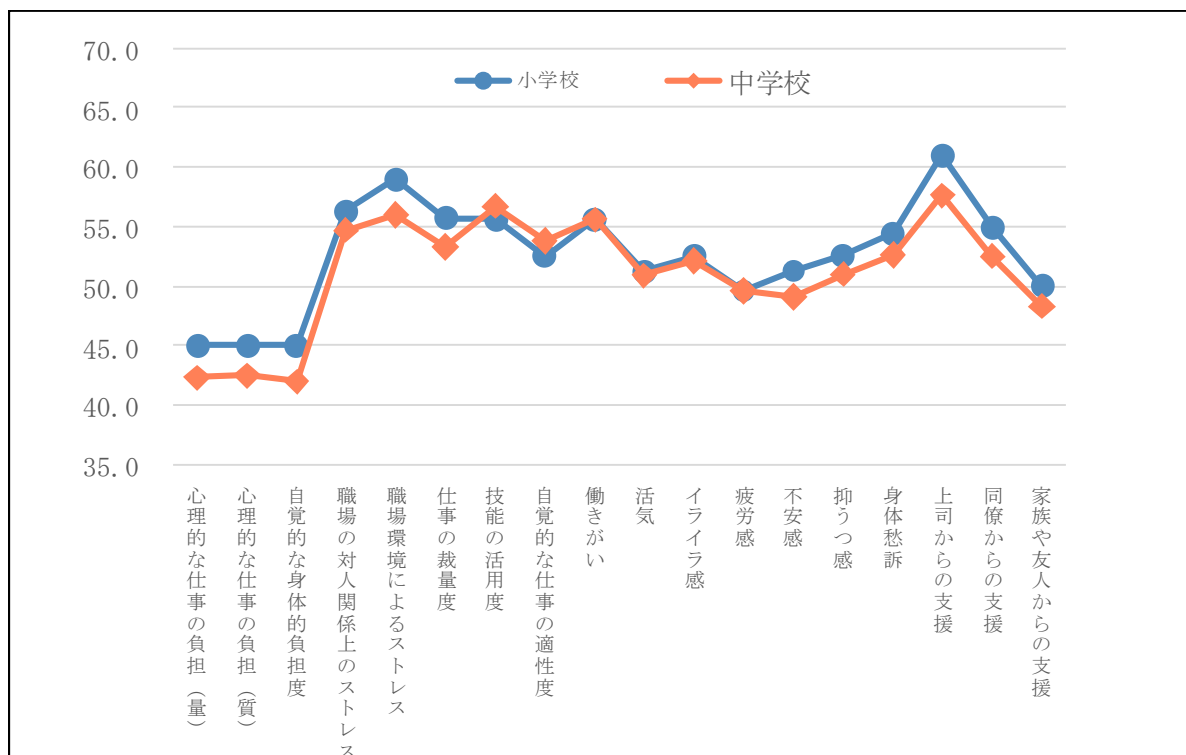
※年度途中につき、未データ

	年度	月45時間超	月80時間超	年360時間超
小学校	R3	19.8%	0.6%	55.8%
	R4	21.1%	2.8%	46.2%
	R5	22.8%	2.4%	47.6%
	R6	16.6%	1.7%	49.5%
	R7	19.4%	1.6%	※
中学校	R3	55.5%	21.2%	83.8%
	R4	60.0%	22.5%	76.8%
	R5	51.2%	15.1%	76.5%
	R6	35.7%	12.5%	75.0%
	R7	36.9%	15.5%	※

③ 潟上市教職員を対象としたストレスチェック

【調査月：令和6年11月】

(全国平均を基準(50)とした、値が高いほどよいとされる偏差値)



4 働き方改革プランの目指すべき姿と目標設定

(1) 目指すべき姿

教職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図ることにより、子どもたちの成長に必要な教育活動を実践する。

(2) 目標

「2024 教職員が実感できる働き方改革プラン」を推進することにより、最終年度(令和8年度)の学校における目標値として、以下の数値目標を設定する。

(目標1) 時間外在校等時間が月 45 時間、1 年間で 360 時間を超える教職員を 0 (ゼロ) にする。

○当面の目標

令和6年度に時間外在校等時間が月 80 時間を超える教職員を 0 にする。

令和7年度に時間外在校等時間が月 45 時間を超える教職員を 0 にする。

(目標2) ストレスチェックにおけるストレス要因の「心理的な仕事の負担(量・質)、自覚的な身体的負担度」の値を 50 以上とする。

5 対策の重点

(重点1) 働きやすい学校環境の整備

- ①業務改善計画の策定と取組状況の把握
- ②教職員の働き方に対する意識改革の推進
- ③優良取組事例の収集と情報共有
- ④タイムカード等の活用による勤務時間管理の徹底と見直し
- ⑤最終退勤時刻の設定

＊各校の実態に応じて時刻設定

- ⑥長期休業中の学校閉庁日実施の設定

夏季休業中 5日以上（週休日及び休日を含む）

冬季休業中 原則、平日3日以上（年末年始を除く）

- ⑦定時退校日の設定

週1日以上設定

- ⑧ストレスチェックと面談等の実施
- ⑨職員の健康保持増進等に係る休暇取得推進に向けた環境整備
- ⑩留守番電話の活用による電話応対時間の制限
- ⑪備品や文書の整理整頓を行うなど、機能的で使いやすい職員室管理
- ⑫市総合教育会議における働き方改革についての協議
- ⑬市校長会と市教育委員会との連携による学校マネジメントの強化

(重点2) ICTの活用等による校務の効率化

- ①市及び各校における会議や研修の見直し

資料の事前配付やペーパーレス化、開始終了時刻の明示と遵守、次回会議開催日時や議題の予告、参加メンバーの厳選、オンラインの活用、復命の簡素化、市教育委員会主催の会議や研修の精選等

- ②学校用ホームページや tetoru の活用による効率的な情報発信
- ③統合型校務支援システムの活用

諸帳簿の電子化や連絡手段のデジタル化、アンケート等のデジタル化等

- ④高校入試WEB出願システム導入（令和7年度）による入試事務の効率化と省力化

(重点3) 外部人材等の活用や事務機能の強化

- ①コミュニティ・スクールや地域学校協働活動を生かした地域人材の確保と活用
- ②学校サポーター等の支援・相談員、業務委託による支援員等の効果的な活用

- ③スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門性を有する人材の効果的な活用
- ④市学校事務共同実施グループ内及びグループ間の連携推進
- ⑤これまで学校が担ってきた業務に対する保護者・地域への協力依頼

(重点4) 部活動指導の負担軽減

①休養日の設定と実施の徹底

休養日は週あたり平日1日以上、土日1日以上

※週末に連続して活動した場合は振替

第1・3・5日曜日は活動休止日

②部活動時間の設定と実施の徹底

1日の活動時間は、長くとも平日2時間程度、土日3時間程度

※長期休業中もこれに準じる

③定期試験等による一定の休止期間設定

④保護者や地域に対する部活動負担軽減の協力依頼

⑤外部指導者等の確保

⑥部活動指導員の配置と拡充

⑦関係諸団体との協議と連携による部活動の地域移行への取組

6 各主体間相互の連携

(1) 県教育委員会の役割

詳細は「教職員の働き方改革推進計画」(令和6年3月26日付教義-2844「教職員の働き方改革推進計画」県教育委員会教育長通知) 8～16 ページを参照

(2) 市教育委員会の役割

①業務改善計画の策定への指導・助言・支援

本計画に示した具体策の遂行と検証の徹底

各校における業務改善推進状況の把握と支援

市校長会等における定期的な協議の継続、学校現場のニーズの把握

②各学校の勤務実態の把握と管理

各校からの報告義務化、必要に応じた指導・監督

勤務時間管理手法の簡便化(タイムカード、サイボウズ機能の活用等)

③学校閉庁日の設定

④会議・研修の精選、調査・照会物の精選

- 県教育委員会や関係機関との連携のもと引き続き精選・廃止等を検討
- ⑤事務機能強化や共同実施の推進
学校事務共同実施、共同実施グループ内の協力態勢の推進
 - ⑥外部人材の活用の推進
県教育委員会及び各機関等の外部人材の確保と積極的な活用の推進
 - ⑦保護者や地域住民への協力依頼
学校が置かれている多忙化の状況及びその防止の取組状況の説明と理解・協力依頼
(広報機会の創出)
 - ⑧部活動の地域移行の推進と部活動指導員の配置の充実
指導者の発掘や確保、複数校による拠点校方式の採用
 - ⑨働き方改革に係る事業等の予算措置
ストレスチェックの実施、留守番電話設置、統合型校務支援システムの運用、
支援員等の配置、学校ホームページや tetoru の運用など
 - ⑩市総合教育会議における働き方改革についての協議

(3) 各学校の役割

- ①業務改善計画の策定と遂行、検証
校務分担の見直し、会議・研修の精選、事務機能強化や共同実施の推進、教育課程・行事の見直し、部活動の休養日等の運用等
- ②校務の平準化・適正化
会議の開催回数削減等の業務効率化、校務分掌の柔軟な見直しによる業務の平準化
- ③部活動休養日、活動時間の設定等
「潟上市立中学校における運動部活動の方針」に沿った休養日、活動時間等の設定と遵守（文化部活動もこれに準じる）、大会参加の精選
- ④最終退勤時刻や定時退校日の設定、年次休暇等を取得しやすい環境づくり
最終退勤時刻を意識した仕事の進め方の習慣化、時間管理意識の向上、
定時退校日(呼称は各校任意)の設定と定着、休暇取得(長期休業中のまとめ取り)奨励
- ⑤支援員等の適切、有効な活用
- ⑥管理職による勤務実態の把握と管理
個々の教職員の勤務実態の正確な把握、市教育委員会への報告、必要に応じた個別面談
や助言、教職員の働き方への意識改革の推進
- ⑦働きやすい職場の雰囲気づくり
- ⑧ICTの活用等による校務の効率化の推進
- ⑨外部人材の活用や保護者や地域住民への協力依頼
学校の働き方改革の取組状況の説明と理解・協力依頼
(PTA総会や学校運営協議会等の機会の活用)