

# **「教職員の働き方改革プラン」**

**平成 3 1 年 3 月  
島根県教育委員会**

## 目 次

### 巻頭 ～はじめに～

1. 教職員の働き方改革を進める目的～何のために働き方見直しをするのか～	2
(1) 教育の質の向上	
(2) 教職員の心身の健康保持	
(3) 仕事と生活の充実	
(4) 教職を目指す人材の確保	
2. プランの基本方針	3
3. プランの取組期間	3
4. プラン達成に向けた数値目標	4
(1) 本プランにおいて対象となる「勤務時間」の考え方	
(2) 具体的な数値目標	
① 月あたりの時間外勤務の時間の上限の目安は原則 月 4 5 時間 (原則年 3 6 0 時間以内)	
② 年次有給休暇取得日数 全ての教職員 年 5 日以上 の取得、全校種の平均 1 3 日以上 の取得	
③ ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる教職員の割合 9 0 % 以上	
5. プランを達成するための主な手立て	
(1) 県教育委員会の取組	6
・教職員定数改善に向けた取組	
・教員の負担軽減のための人的措置に向けた取組	
・学校閉庁日の設定	
・教職員研修の実施	
・学校への調査・照会等の精選及び削減	
・部活動の負担軽減に向けた取組の推進	
・勤務時間の客観的な把握	
・保護者・地域に向けての周知と広報	
・業務の効率化に向けた職場環境の改善	
(2) 市町村教育委員会の取組	10
・市町村版「教職員の働き方改革プラン」策定	
【市町村教育委員会における取組例】	
(3) 管理職の取組	11
・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	
・教職員の業務負担の平準化	
・学校行事や会議の精選、見直し	
・定時退勤日等の設定	
・部活動指導の在り方見直し	
・業務の効率化に向けた職場環境の改善	
・ヘルスケア対策	
・教職員同士のサポート体制の整備	
(4) 教職員一人一人の取組	15
・働き方改革の意義への理解と実践	
・見通しを持った業務の遂行	
・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)	
・教職員同士のサポート体制の実践	
(5) 保護者・地域等の理解・協力のもとでの推進	17
6. データで見る教職員の勤務状況(教職員の勤務実態調査)	18
・時間外勤務時間の校種別月平均 (平成 29 年度の平日・休日)	
・月 8 0 時間超の時間外勤務の教職員割合 (平成 29 年度)	
・年次有給休暇の取得日数 (平成 29 年 1 月～12 月)	
・自分の職務について多忙だと感じている教職員の割合	
・自分の日常生活はワーク・ライフ・バランスがとれていると感じている教職員の割合	
・時間外勤務を減らすために、業務改善に取り組む意識がある教職員の割合	

## ～はじめに～

社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、教職員<sup>1</sup>の長時間勤務の看過できない実態が明らかになっています。本県においても多くの教職員が平日だけでなく休日にも相当な長時間勤務を行っており、疲労や心理的負担を抱えながら業務を行っている現状にあります。

そのような中、現在、新学習指導要領を円滑に実施し、質の高い我が国の学校教育を持続発展させるため、「学校における働き方改革」が全国的に進められています。教職員の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、自らの専門性を生かしつつ、児童生徒等に接する時間を十分確保し、教職員の日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教職員の人間性を高め、児童生徒等に必要な総合的な指導を持続的に行うことができる状況を作り出すことが「学校における働き方改革」の目指すところです。

そのために、文部科学省では、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等、教職員の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していくこととしています。

このような背景のもと、島根県教育委員会では、『教職員の働き方改革プラン』を策定し、教職員の長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の適正化を図ることにより、教育の質の向上を目指します。

---

<sup>1</sup> 本プランによる教職員とは、島根県内の公立学校における校長、副校長・教頭、主幹教諭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、養護助教諭、実習主任、実習助手、主任寄宿舎指導員、寄宿舎指導員、学校栄養職員及び市町村立学校事務職員を指す。

## 1. 教職員の働き方改革を進める目的 ～何のために働き方見直しをするのか～

### (1) 教育の質の向上

働き方改革は、業務を無計画にスクラップしたりスリム化したりするなどして、ただ単に退勤時間を早めることだけを目的に行うものではありません。教職員が必要な業務に時間をかけられるように、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、精選するところから働き方改革が始まります。業務内容の見直しを、できることから一つ一つ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

時間外勤務時間が長くなると、脳や心臓の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、そのリスクが非常に高くなるとされています<sup>2</sup>。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<sup>3</sup>。

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（ワーク）と生活（ライフ）は密接につながっており、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。どちらか一方のためにどちらかを犠牲にするものではなく、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つながり、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、将来、教職を目指す若者が減少していくことが危惧されます。仕事と生活、ともに充実した人生を望む若い世代が増加している今、優秀な人材が教職員を志すためにも、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。

---

<sup>2</sup> 厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」

<sup>3</sup> 厚生労働省「精神障害の労災認定基準」

## 2. プランの基本方針

- ◆ 長時間勤務の是正
- ◆ ワーク・ライフ・バランスの適正化
- ◆ プラン達成に向けた職場環境の確保

## 3. プランの取組期間

当面、2019年度～2021年度の3年間を重点期間として、基本方針のもと働き方改革の推進に取り組みます。また、各年度に「学校業務改善推進委員会<sup>4</sup>」にて取組状況を確認するとともに、関係各所で情報を共有し、プランの推進に努めます。

さらに、2022年度以降については、重点期間3年間の取組状況を検証し、プランの改善・見直しを行います。

### 【プランの改善・見直しの視点】

- 数値目標（P.4～5）の達成状況
- 具体的な取組（P.6～19）の状況
- 重点モデル地域・モデル校<sup>5</sup>における成果の普及・活用の状況
- 国の動向（制度改正等）

<sup>4</sup> 本プラン策定のための諮問機関。有識者（大学教員等）、校長等代表（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校）、教育事務所代表、市町村教育委員会代表、学校事務職員代表（小・中学校）、県教育委員会事務局でメンバー（計17名）を構成している。

<sup>5</sup> 島根県教育委員会は平成30年度に、文部科学省「学校現場における業務改善加速のための実践研究事業」の委託を受け、実践研究地域・研究校として重点モデル地域（1市）と重点モデル校（4校）を指定した。

## 4. プラン達成に向けた数値目標

### (1) 本プランにおいて対象となる「勤務時間」の考え方

本プランにおける「勤務時間」とは、教職員が校内に在籍している在籍時間を対象とすることを基本とします。

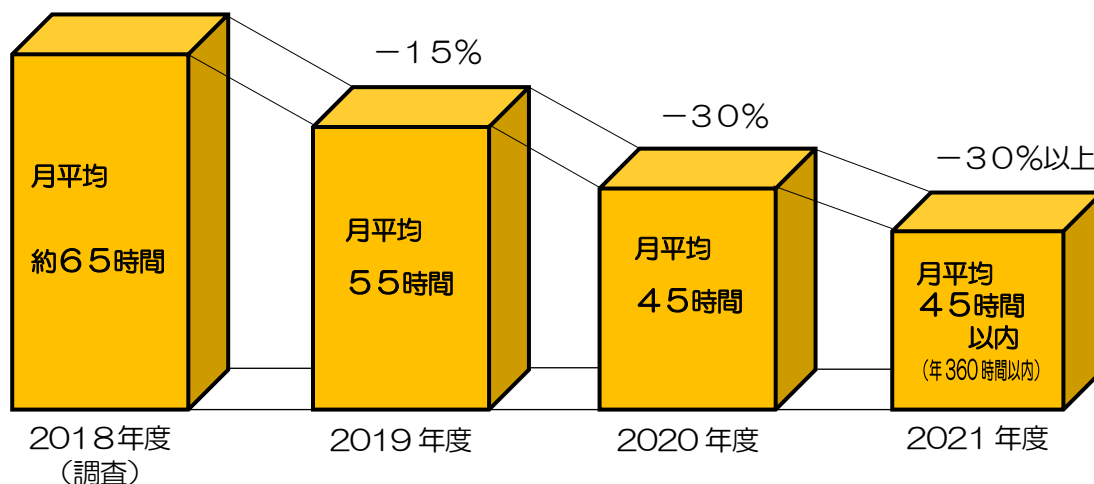
なお、所定の勤務時間外に校内において自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除くものとします。

また、校外での勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については、職務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算します。ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとします。

### (2) 具体的な数値目標

① 月あたりの時間外勤務の時間の上限の目安は **原則 月 4 5 時間**  
**(原則 年 3 6 0 時間以内)**

【月あたりの時間外勤務時間の縮減スケジュール】



本県教職員の時間外勤務時間（平日・休日）の月あたりの平均は、65.1時間であり、どの校種においても看過できない状況にあります<sup>6</sup>。そこで、月あたりの時間外勤務時間を上記のとおり、2019年度には現状の15%減の月55時間以内、2020年度には30%減の月45時間以内、2021年度には30%以上減の月45時間以内（年360時間以内）と段階的に縮減することを目指します<sup>7</sup>。

（ただし、学校栄養職員、市町村立学校事務職員については、他の法律が適用され<sup>8</sup>。）

<sup>6</sup> 教職員の勤務実態調査（平成30年5月実施）において、勤務時間外に行った仕事の平日と休日の1日平均時間を月あたりに換算した時間。

<sup>7</sup> 現状の時間外勤務時間（平日・休日）を30%削減すると、月あたりの平均はおおよそ45時間となる。

<sup>8</sup> 学校栄養職員、市町村立学校事務職員については、「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」の対象となっていないため、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定（労働者に法定労働時間を超えて働かせる場合、あらかじめ労働組合または、労働者の代表と協定を結ばなくてはならないという旨の内容を結んだ協定）」を締結する中で、働き方改革推進法に基づき改正された労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。この改正労働基準法は2019年（平成31年）4月1日から施行され、時間外労働の上限時間は、本プランの数値目標（原則 月45時間、年360時間）と同様の時間となっている。

なお、特例的な扱いとして、特別な事情<sup>9</sup>により勤務せざるを得ない場合においても、以下を上限とします（4つの項目をすべて満たすこととします）。

- ・ 年間の時間外勤務時間は720時間以内とする。
- ・ 月45時間を超える時間外勤務は6か月を超えないこととする。
- ・ 単月（1か月）の時間外勤務時間は100時間未満とする。
- ・ 連続する複数月（2か月～6か月）の時間外勤務時間の平均が80時間を超えないこととする。

## ② 年次有給休暇取得日数

全ての教職員 年**5日以上**の取得、全校種の平均**13日以上**の取得

現在、本県教職員の年次有給休暇の取得日数の平均は10.1日<sup>10</sup>であり、5日以下の取得に留まっている教職員が約2割の状況です<sup>11</sup>。そこで、年次有給休暇が取得しやすい職場環境を整備することにより、全教職員が改正労働基準法に規定された5日以上<sup>12</sup>を取得することを目指すとともに、全校種の平均取得日数13日以上<sup>13</sup>を目指します。

## ③ ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる教職員の割合 **90%以上**

現在、ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じている教職員の割合は約45%<sup>14</sup>ですが、大多数の教職員は業務改善に取り組む意識が高い状況です<sup>15</sup>。

仕事と仕事以外の生活のバランスを図り、相互に好影響を与える状態になるよう、現状数値の2倍を目標とし、ほぼ全ての教職員においてワーク・ライフ・バランスがとれている（実感している）ことを目指します。

<sup>9</sup> 児童生徒等に係る臨時的な特別な事情。例えば、自然災害の発生に伴う対応等が考えられる。

<sup>10</sup> 教職員の勤務実態調査（平成30年5月実施）より、平成29年1月～12月の期間における年次有給休暇の取得日数の全校種平均。

<sup>11</sup> 教職員の勤務実態調査（平成30年5月実施）より、年次有給休暇の取得が5日以下である教職員の割合は小学校20%、中学校19%、高等学校29%、特別支援学校16%で、全校種の平均は21%であった。

<sup>12</sup> 改正された労働基準法では、2019年（平成31）年4月1日から、全ての企業において、年10日以上<sup>12</sup>の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となった。

<sup>13</sup> 島根県「女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画 ～島根県特定事業主行動計画～」において、年次有給休暇の年間平均取得日数の数値目標を13日（対象：県全体）に設定している。

<sup>14</sup> 教職員の勤務実態調査（平成30年5月実施）の質問項目「自分の日常生活は、ワーク・ライフ・バランスがとれている」について、『そう思う』『どちらかといえばそう思う』と回答した教職員の割合(%)。

<sup>15</sup> 教職員の勤務実態調査（平成30年5月実施）の質問項目「自分は時間外勤務を減らすために、業務改善に取り組む意識がある」について、『そう思う』『どちらかといえばそう思う』と回答した教職員の割合は84%を占める。

## 5. プランを達成するための主な手立て

### (1) 県教育委員会の取組

#### ○教職員定数改善に向けた取組

学校現場における持続可能な職場環境を整備し、教職員の長時間勤務を是正するためには、県及び市町村教育委員会の取組や学校の自助努力だけでは限界があります。このため、県教育委員会は国に対して教職員定数の改善・充実の要望を引き続き行います。

#### ○教員の負担軽減のための人的措置に向けた取組

小学校における授業時数の増加に対応した「小学校英語の専科教員<sup>16</sup>」や教員に代わり事務的業務を行う「業務アシスタント<sup>17</sup>」「スクール・サポート・スタッフ<sup>18</sup>」、教員に代わり部活動の指導を行う「部活動指導員<sup>19</sup>」の配置を促進することにより、教員の負担軽減を図ります。

#### ○学校閉庁日<sup>20</sup>の設定

〔県立学校〕

全ての県立学校を対象として夏季休業期間中にまとまった学校閉庁日を設定し、週休日の振替等をするほか、教職員に有給休暇の取得を促します。

〔市町村立学校〕

平成 30 年度は全ての市町村教育委員会で夏季休業期間中に学校閉庁日を導入しています（試行を含む）<sup>21</sup>。今後も学校閉庁日が効果的に設定されるように、県教育委員会は市町村教育委員会に情報提供を積極的に行います。

<sup>16</sup> 新学習指導要領における小学校外国語教育の授業時数増（小3～6年：週1コマ相当）に対応し、質の高い英語教育を行うことのできる専科指導教員

<sup>17</sup> 教員が生徒と向き合う本来の業務に専念できる環境を整えることを目的として、授業プリントの印刷・仕分け、学校案内・広報誌の制作、ホームページの管理など、教員以外でもできる事務作業等の業務を専門的に行う職員（配置対象：県立高等学校）

<sup>18</sup> 教員が一層児童生徒への指導や教材研究等に注力できる体制を整備することを目的として、学習プリント等の印刷・配布準備、授業準備の補助、採点業務補助などの事務的業務一般を教員に代わって行う職員（配置対象：小中学校）

<sup>19</sup> 中学校、高等学校において、校長の監督を受け、部活動の技術指導や大会への引率等を行うことを職務とする職員（学校教育法施行規則で規定）

<sup>20</sup> 学校閉庁日とは、「勤務時間が割り振られた日」にすべての教職員が休暇等を取得することにより、学校において保護者や地域の方からの問い合わせ等に対応する者（日直等）を置かない日をいう。

<sup>21</sup> 島根県教育委員会「学校閉庁日等の取組状況調べ」（平成30年9月13日実施）より



## ○教職員研修の実施

教職員一人一人が働き方改革の参画者となるために、具体的な取組事例を盛り込んだ内容の研修を実施します。また、管理職等を対象とする研修においては、教職員の組織管理・健康安全管理・時間管理<sup>22</sup>等の視点を盛り込み、教職員一人一人のヘルスケアとタイムマネジメント能力向上を図る内容を取り入れます。

## ○学校への調査・照会等の精選及び削減

県教育委員会による学校への調査・照会等について、調査の対象・頻度・時期・内容・様式等の精査や、調査項目の工夫による複数の調査の一元化や調査手法の簡略化を行い、教職員の事務業務負担の軽減を図ります<sup>23</sup>。

## ○部活動の負担軽減に向けた取組の推進

国の「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン<sup>24</sup>」及び「文化庁活動の在り方に関する総合的なガイドライン<sup>25</sup>」に則り策定した「部活動の在り方に関する方針」に基づき、県内の公立中学校（義務教育学校後期課程、特別支援学校中学部を含む。）及び県立高等学校（特別支援学校高等部を含む。）の部活動において適切な休養日・活動時間等が設定されるよう、部活動の負担軽減に向けた取組を推進します。

---

<sup>22</sup> 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」には、「使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。」とあり、使用者（校長）は労働者（教職員）の勤務時間を適正に把握する責務があることを明記している。

<sup>23</sup> 島根県教育委員会では、平成30年度に「教職員の事務負担軽減プロジェクト」を立ち上げ、学校への調査・照会等の精査・削減の検討を開始した（プロジェクトのメンバーは教育委員会事務局の各課代表者 計14名で構成）。その結果、教職員の事務負担軽減に向けて改善できるものが24%、廃止できるものが7%の集計となり、約3割程度の精査・削減を進めていく計画である。

<sup>24</sup> スポーツ庁が、義務教育である中学校（義務教育学校後期課程、中等教育学校前期課程、特別支援学校中学部を含む。）段階の運動部活動を主な対象とし、生徒にとって望ましいスポーツ環境を構築するという観点に立ち、運動部活動が地域、学校、競技種目等に応じた多様な形で最適に実施されることを目指して策定（平成30年3月）。

<sup>25</sup> 文化庁が、義務教育である中学校（義務教育学校後期課程、中等教育学校前期課程、特別支援学校中学部を含む。）段階の文化庁活動を主な対象とし、生徒にとって望ましい部活動の実施環境を構築するという観点に立ち、文化庁活動が地域、学校、分野、活動目的等に応じた多様な形で最適に実施されることを目指して策定（平成30年12月）。

## ○勤務時間の客観的な把握

[県立学校]

勤務時間の客観的な記録・把握<sup>26</sup>に当たっては、管理職等の事務負担とならないように、ICT等を活用するシステムを構築します。勤務時間をこれらのシステムで記録することにより、管理職も含めた全ての教職員の勤務時間を客観的に把握することができ、働き方改革への意識が高まります。また、管理職が適切な勤務時間管理を行うことにより、勤務実態の見える化<sup>27</sup>を図り、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ます。

[市町村立学校]

一部の市町村教育委員会では、勤務時間の客観的な記録・把握のために、所管する学校にタイムカードやICカードのシステムを導入しています。これらのシステムを導入した市町村教育委員会の中には、教職員が勤務時間を意識しながら効率的に業務を行うなどの変容が見られるようになったという報告を受けています。県教育委員会ではそのような好事例を他の市町村教育委員会に積極的に紹介し、効果的な方法の導入を促していきます。

## ○保護者・地域に向けての周知と広報

[県立学校]

保護者や地域社会に向けて、県教育委員会と学校が教職員の心身の健康保持や教育の質の向上、そして優秀な人材の確保等を目的に働き方改革に取り組んでいることを周知します。特に具体的な取組(夏季休業中の学校閉庁日の導入、勤務時間終了後の留守番電話の導入等)について導入の趣旨を丁寧に説明し、保護者と地域の理解と協力が得られるように努めます。

[市町村立学校]

市町村教育委員会と所管する学校が働き方改革に取り組んでいることを保護者や地域社会に積極的に周知していくために、県教育委員会は市町村教育委員会に情報提供を積極的に行います。

---

<sup>26</sup> 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」には、「使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。(ア)使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。(イ)タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。」とあり、使用者(校長)は原則として上記の方法により労働者(教職員)の勤務時間を確認・記録することが求められている。

<sup>27</sup> 「見える化」とは、情報や物事の全体が誰にでも分かるようにすること。

## ○業務の効率化に向けた職場環境の改善

各学校への適材適所の人的配置を進めるとともに、教職員が集中して業務に取り組むことができる職場環境の改善を目指し、必要な支援や情報提供を行います。

各学校における業務効率化に向けた取組事例（学校行事や会議の精選・見直し、定時退勤日等の設定など長時間勤務を是正する取組）をまとめた県版「学校業務改善事例集」<sup>28</sup>により、県内外の好事例を積極的に情報発信します。この事例集は、各学校や個人の状況に合わせて実践できるよう、県内の重点モデル校<sup>29</sup>（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校）での取組や個人で取り組む事例も多く紹介しています。

---

<sup>28</sup> 本プラン策定のための諮問機関である「学校業務改善推進委員会」が発行（平成31年3月）。

<sup>29</sup> 島根県教育委員会は平成30年度に、文部科学省「学校現場における業務改善加速のための実践研究事業」の委託を受け、実践研究校として県内4校（各校種1校）を重点モデル校に指定した。

## (2) 市町村教育委員会の取組

### ○市町村版「教職員の働き方改革プラン」策定

市町村立学校における教職員の働き方改革を推進するに当たっては、市町村版プランの目標達成に向けた独自の取組を着実に進めていくことが求められます。県教育委員会は、市町村版「教職員の働き方改革プラン」の円滑な遂行に向けて、より一層の連携強化と、必要な支援・情報提供を積極的に行います。

#### 【市町村教育委員会における取組例】

- ① 勤務時間の客観的な把握のシステム導入
  - ・ IC カードシステム
  - ・ タイムカードシステム
  - ・ PC のログオン・ログオフによる勤怠管理システム
  - ・ 勤怠管理クラウドサービス<sup>30</sup>
- ② 学校閉庁日の設定
- ③ 「設置する学校に係る部活動の方針」の策定
  - ・ 休養日の設定
  - ・ 活動時間等の設定
- ④ 学校給食費等の徴収・管理の業務を学校外へ移行
- ⑤ 勤務時間終了後の留守番電話の導入
- ⑥ 働き方改革に係る研修の充実
  - ・ 管理職等対象の研修（例：業務改善に係る学校マネジメント）
  - ・ 教員対象の研修（例：働き方改革への意識改革と具体的な取組）
  - ・ 学校事務職員対象の研修（例：事務負担軽減の取組）
- ⑦ 業務改善アドバイザー等の配置
- ⑧ 学校と保護者・地域等の連携・協働体制づくりの推進

<sup>30</sup> タブレット端末やパソコンをタイムレコーダー代わりに出退勤の打刻や勤怠データの集計を行うサービス形態。インターネット回線やモバイルネットワークなどを通じて、体育館や校庭、校外など様々な場面で利用することが可能。

### (3) 管理職の取組

#### ～管理職の取組の大切な視点～

管理職は働き方改革を進めるための校内の舵とり役です。全教職員が働き方改革の参画者となるために、学校の目指す方向に教職員のベクトルをそろえていくことが求められます。

そのためには、教職員が自校の課題やアイデアを積極的に出し合う対話的な環境づくりと、仕事にやりがいと見通しを持って主体的に業務に取り組む風土づくりが欠かせません。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、管理職は主体的・対話的な過程を大切にされた学校マネジメントの実践が期待されます。

#### ○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

管理職が進める働き方改革への取組の第一歩は、教職員の勤務実態の客観的な把握です<sup>31</sup>。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。特に、これまで学校・教職員が担ってきた業務について、学校・教職員以外が担った方が児童生徒に対してより効果的な教育活動を展開できる業務や、学校・教職員が業務の主たる担い手であっても、その一部を学校・教職員以外が担うことが可能な業務については、その役割を校外で主体的・対話的な過程を通して明確化・適正化し、他の主体（保護者や地域等）に積極的に委ねる視点で見直しを進めていくことが大切です<sup>32</sup>。

このようなことを総合的に勘案しながら、各学校の管理職は、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することが求められます。

**【取組例】・教職員の課題発見シート（ワークとライフの自己評価）**

<sup>31</sup> 学校教育法第37条第4項に校長の職務を規定。なお、この規定は小学校に関するものであるが、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校については、学校教育法49条、第62条、第70条、第82条で準用されている。

<sup>32</sup> 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（平成31年1月25日）では、学校・教師が担う業務の明確化・適正化の基本的な考え方として、「本来は誰が担うべき業務であるか」と「負担軽減のためにどのように適正化を図るべきか」の2点から、必要な環境整備を行いつつ、学校・教師以外の主体に積極的に移行していくという視点が重要であると明記。

## ○教職員の業務負担の平準化

校内で教職員間の業務負担に大きく差異が生じないように調整することは管理職の重要な役目です。一部の教職員に業務負担が偏らないようにするために、管理職は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んでいくことが求められます。

## ○学校行事や会議の精選、見直し

学校現場では学校行事や会議の数が増加している状況にあります。これらの中には「教育効果があるから」という理由で、教職員の情熱と献身的な努力により積み上げられたもの（ビルド・アンド・ビルド）も少なくありません。時間は有限であり、「ひと・もの・こと<sup>33</sup>」が限られている今、行事や会議の開催は優先順位をつけて精選（スクラップ・アンド・ビルド）していく必要があります。教育効果があるものであっても、それにかかる時間が多くて教職員の負担増になることは削減（スクラップ）していくことが必要不可欠です。

【取組例】・会議のスリム化のためのルール設定

## ○定時退勤日等の設定

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。校内で一斉の実施が難しい場合は、学年部単位や自己申告制の「定時退勤日」等の設定も可能です。実効性のある定時退勤日等を持続的に行っていくためには、教職員の計画的な業務遂行が必要ですので、管理職は学校の状況に合わせて工夫した方法を導入します。教職員は「定時退勤日」等で生み出した時間を自己研鑽や余暇の時間に充てることで、教職人生を更に豊かにしていくことができます。

【取組例】・自己申告制「定時退勤日」

---

<sup>33</sup> 島根県は、地域の教育資源を「ひと・もの・こと」と定義。（島根県ホームページ「ふるさと教育推進事業」）

## ○部活動指導の在り方見直し

学校における他の教育活動とのバランスの観点や、中学校や高等学校において部活動指導が教員の長時間勤務の一因となっている現状<sup>34</sup>から、県版及び市町村版の「部活動の在り方に関する方針」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。また、必要に応じて部活動指導員や地域指導者の活用を進めます。なお、部活動の指導体制の見直しにあたっては、その趣旨を保護者に対して丁寧に説明し、理解を求めることが必要です。

【取組例】・オフシーズン期間の合同練習

## ○業務の効率化に向けた職場環境の改善

働きやすい職員室の環境づくりは、教職員の働き方改革を進める上で、とても大切な視点です。職員室のデスクやファイルの保管棚等のレイアウトを改善することにより、書類や資料を共有保管する収納スペースや小会議を行う共有スペースなどが確保できます。

また、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することは、業務の効率化だけでなく、教職員のスキルアップを図ることにもつながります。このような環境整備を行うことで、業務の効率化だけでなく、教職員の協働性と創造性の向上を図ることができます。

【取組例】・職員室レイアウトの改善 ・電子データの共有化

## ○ヘルスケア対策

管理職自らが率先して教職員に声がけを行い、教職員の心身の健康状態を適確に把握するとともに、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。また、過重労働による健康障害を防ぐために、時間外勤務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。特に月あたり80時間を超える長

<sup>34</sup> 島根県教育委員会が平成28年3月に実施した「教職員の勤務実態調査」では、平日と休日の勤務時間外に行うことが多かった仕事として、中学校と高等学校では約6割の教員が部活動の指導と回答しており、非常に高い割合を占めている。

時間勤務を行った教職員（管理職を含む）には、産業医による面接指導を強く勧奨し<sup>35</sup>、脳や心臓及び精神の疾患などの発症予防に努めます。

【取組例】・勤務状況個人票の活用

## ○教職員同士のサポート体制の整備

管理職は、教職員がお互いを尊重しながら連携・協働できる職場づくりに努めます。そのために、管理職は本プランに掲げる基本方針を全ての教職員に周知し、主体的・対話的な過程を大切にしながら、各主任等を中心としたサポート体制が機能する「チームとしての学校<sup>36</sup>」を目指して働き方改革を推進します。

---

<sup>35</sup> 「島根県教育委員会教職員の過重労働による健康障害防止のための総合対策実施要綱」（平成20年4月1日施行）の第5条では、「所属長は教職員が長時間に及ぶ労働を行った場合、当該所属の産業医又は学校管理医による面接指導を行わなければならない」と明記。また、「島根県立学校教育職員の長時間労働者面接指導実施要領」の第5条（学校管理医による面接指導）には、学校長は時間外労働時間に関わらず学校長が必要と認めた者には、学校管理医による面接指導を受けさせなければならないと明記している（対象：県立学校教育職員）。

<sup>36</sup> 「チームとしての学校」とは、教員が子どもと向き合う時間を確保し、子どもたちに必要な資質能力を確実に身に付けさせるために、これまで教員が中心となって担ってきた業務を、学校事務職員や専門スタッフ等と連携・分担して対応する体制のこと。中央教育審議会の答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」（平成27年12月）に明記。



## (4) 教職員一人一人の取組

### ～教職員の取組の大切な視点～

現在、多くの教職員が平日だけでなく休日にも相当な長時間勤務を行っており、疲労や心理的負担を抱えながら業務を行っている状況にあります。そこには、“子どもたちのためであればどんな長時間勤務も良しとする”強い使命感から生まれた働き方が土台にあると思われまます。しかし、極度の長時間勤務を行うことにより、教職員の心身の健康が損なわれていくのであれば、それは子どもたちのためにはなりません。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（ワーク）と生活（ライフ）の双方をともに充実させていくことが求められます。個人・学年部・校務分掌単位等でできることから一つ一つ着実に実行し、うまくいかなかったらやり直せば良いという柔軟な視点で取り組んでいくことが大切です。

### ○働き方改革の意義への理解と実践

働き方改革には教職員の意識改革が大切であるとよく言われますが、自らの働き方（自らの勤労観）を見直すことは容易なことではありません。教職員一人一人が働き方改革に取り組んでいく上で、その意義を理解しているかどうかは、個々のワーク・ライフ・バランスの適正化に大きく影響します。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す<sup>37</sup>。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くことが求められます。

【取組例】・働き方の改善に関わる「マイルール」の設定

<sup>37</sup> 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（平成31年1月25日）でも、学校における働き方改革の背景・意義について、「学校における働き方改革により、教師が心身の健康を損なうことのないよう業務の質的転換を図り、限られた時間の中で、児童生徒に接する時間を十分に確保し、教師の日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性を高め、児童生徒に真に必要な総合的な指導を、持続的に行うことのできる状況を作り出すことを目指す。」と明記している。

## ○見直しをもった業務の遂行

ワーク・ライフ・バランスのライフ（生活）の時間を獲得するためには、自らのワーク（仕事）を、見直しをもって効率的に行う必要があります。業務内容のゴール（完成）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、見直しをもって業務を行うことが大切です。

【取組例】・業務の細分化による隙間時間の活用

## ○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）

個人で取り組む環境整備には、「整理・整頓」があります。整理（要るものと要らないものの区別）と整頓（要るものを適切な場所に配置）を行うことで、ものを探す時間が削減でき、業務の効率が大幅に上がります。毎日3分の探しものをすると、1か月で60分、1年では12時間もの時間を費やすことになります。デスクにはできるだけ必要最低限のものだけを保管し、必要なものはすぐに取り出せるように整った職場環境で業務を行うことを心がけましょう。

【取組例】・整理・整頓のすすめ（デスク、パソコン等）

## ○教職員同士のサポート体制の実践

教職員一人一人の長時間勤務の是正とワーク・ライフ・バランスの適正化を図るためには、教職員同士のサポートが必要不可欠です。他者をサポートするための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・対話的に図ることによってチームワークが向上します。仕事と生活の充実のためには、「誰かがサポートしてくれる」という安心感が何よりも大切です。

## (5) 保護者・地域等の理解・協力のもとでの推進

これまで学校・教職員が慣習的に行ってきた業務の中には、教職員の情熱と献身的な努力により担ってきたものが少なくありません。また、それらの業務の多くは範囲が曖昧なまま行っている実態があり、それらの業務について明確化・適正化を図ることは、教職員の働き方改革を推進するためには必要不可欠です。

教職員が効果的な教育活動を行うためには、子どもたちの成長のために何を重視し、どのように時間を配分するかという考え方を校内で明確にし、保護者や地域等に伝え、理解を得ることが求められます。その上で、基本的に学校以外の主体にお願いしたい業務や教職員の負担軽減のための業務等<sup>38</sup>について保護者・地域等に丁寧に説明し、その役割を主体的・対話的に委ねることが大切です。保護者・地域等の理解・協力により、教職員の長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランスの適正化が促進され、教育の質が向上していくことが期待されるとともに、学校と社会との連携がこれまで以上に重視・強化されます。

<sup>38</sup> 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（平成31年1月25日）では、「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」として、下表のとおり3つの区分に整理し、中心となる担い手を学校・教師以外に積極的に移していくとともに、そもそもの必要性が低下し、慣習的に行われている業務は、業務の優先順位をつける中で思い切って廃止していくことが求められると明記。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応  ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応  ③学校徴収金の徴収・管理  ④地域ボランティアとの連絡調整  ※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）  ⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等）  ⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）  ⑧部活動（部活動指導員等）  ※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学校・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）  ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）  ⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）  ⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等）  ⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）  ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」

## 6. データで見る教職員の勤務状況（教職員の勤務実態調査：平成30年5月実施）

- 調査方法 抽出調査
- 対象校数 小学校21校、中学校21校、高等学校10校、特別支援学校6校
- 教職員数 小学校421名、中学校458名、高等学校434名、特別支援学校416名
- 職 名 校長、副校長・教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、養護助教諭、学校栄養職員、実習主任、実習助手、主任寄宿舎指導員、寄宿舎指導員、事務職員（小中学校）

### ◇ 時間外勤務時間の校種別月平均（平成29年度の平日・休日）

校 種	月平均（時間／月）
小 学 校	64.6
中 学 校	75.1
高 等 学 校	75.8
特別支援学校	43.5
全校種の平均	65.1

中学校と高等学校の教職員の時間外勤務時間が特に長くなっています。これは、平成28年3月に実施した「教職員の勤務実態調査」の結果によると、休日の部活動指導が主な要因となっています。また、すべての校種において、教材研究・授業準備や校務分掌に係る業務等により平日の時間外勤務時間が長くなっています。

### ◇ 月80時間超の時間外勤務の教職員の割合（平成29年度）

校 種	割 合（％）
小 学 校	29％
中 学 校	45％
高 等 学 校	48％
特別支援学校	8％
全校種の平均	33％

時間外勤務時間が、いわゆる「過労死ライン」の月80時間を超えている教職員の割合は33％であり、約3人に1人が長時間にわたる過重な勤務状況にあります。特に中学校と高等学校では月80時間を超えている教職員が約2人に1人の割合であり、心身の健康保持の視点からも看過できない状況になっています。

### ◇ 年次有給休暇の取得日数（平成29年1月～12月）

校 種	平均（日／年）
小 学 校	9.8
中 学 校	9.7
高 等 学 校	9.4
特別支援学校	11.6
全校種の平均	10.1

年次有給休暇の取得が5日以下である教職員の割合は全校種で21％（小学校20％、中学校19％、高等学校29％、特別支援学校16％）となっております。

り、約5人に1人が改正労働基準法に定められた基準を下回る取得日数となっています。

年次有給休暇の取得は、教職員の心身の健康と福祉の増進に必要不可欠であるとともに、教職員の自己啓発の機会を増やすために大切ですので、取得しやすい職場環境づくりが求められます。

◇ 自分の職務について、多忙だと感じている。

校 種	思 う	思 わない
小 学 校	85%	15%
中 学 校	85%	15%
高 等 学 校	83%	17%
特別支援学校	76%	24%
全校種の平均	83%	17%

どの校種においても、自分の職務に多忙感を抱えている教職員の割合が非常に高いことがわかります。この結果は、平成28年3月に実施した「教職員の勤務実態調査」と比較しても同様の数値となっており、自分の職務に多忙感を抱えている教職員の割合が依然として高い状況にあることを表しています。

◇ 自分の日常生活は、ワーク・ライフ・バランスがとれている。

校 種	思 う	思 わない
小 学 校	45%	55%
中 学 校	39%	61%
高 等 学 校	37%	63%
特別支援学校	61%	39%
全校種の平均	45%	55%

時間外勤務時間の長短とワーク・ライフ・バランスの意識には相関関係があることがわかります。業務の精選と効率化を図ることによって私生活（ライフ）の時間が確保され、ライフスタイルの意識にも変化が見られるようになります。

◇ 自分は時間外勤務を減らすために、業務改善に取り組む意識がある。

校 種	あ る	な い
小 学 校	87%	13%
中 学 校	84%	16%
高 等 学 校	78%	22%
特別支援学校	89%	11%
全校種の平均	84%	16%

どの校種においても、多くの教職員が業務改善に取り組む意識が高いことがわかります。働き方改革を進めていく上で、教職員一人一人が働き方を見直す参画者意識を持つことが必要不可欠ですので、本県教職員の意識の高さを取組につなげていくことが期待されます。