四国中央市
学校における働き方改革推進方針

～「あったかな四国中央市の学校」を目指して～

四国中央市教育委員会

令和７年４月

令和８年４月　改正

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、本市教育の質の更なる向上を図ります。

〇教職員の「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。

〇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、本方針の位置づけ

本方針は、学校における働き方改革を推進するための市教育委員会の業務量管理・健康確保措置実施計画です。

３、四国中央市公立小中学校の教育職員の勤務時間の上限の目安時間

時間外勤務の削減目標

〇令和 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します。

時間外勤務の上限の目安時間

〇原則として、月４２時間・年３２０時間

〇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、四国中央市学校管理規則

※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

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。

【公立小中学校の姿勢】

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、児童生徒・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、令和元年度に示した方向性の柱を基本に、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。

⑴　業務負担軽減のためのＩＣＴの活用や業務などの見直し等

統合型校務支援システムの更なる活用を進め、事務業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。

ＩＣＴを効果的に活用し、教員の負担軽減と学びの充実を図ります。

校内の多用な人材が協働し、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。

⑵　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ＧＩＧＡスクールサポーター、特別支援教育支援員などについて、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、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、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、法律相談等業務委託弁護士など、引き続き、専門人材の配置等による支援の充実を図り、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のできる「チームとしての学校」の機能強化を図ります。

⑶　部活動の負担軽減（部活動改革の推進）

学校や地域の特色に配慮しながら、公立中学校における部活動改革を段階的に進めるため支援などに取り組みます。

また、「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。

⑷　業務量の適切な管理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、愛媛県教育委員会が取り組んでいるＡＩメンタルヘルスシステムの活用、ストレスチェック後の面接指導の実施によるメンタル不調の未然防止など、教職員の健康管理に配慮した対策を推進するとともに、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の実現に取り組みます。

⑸　学校との連携

市教育委員会と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、よりよい教育環境の整備を進めます。

⑹　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や関係機関等と連携し、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　四国中央市公立小中学校の教育職員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、以下の指標について、取組の目指すところとして位置付け、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４２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４２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（他校の見学、研究会等への参加など）	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。

※　指標に関しては、県教育委員会実施の「学校における働き方改革に関する意識等調査」結果を目標値とする。

※　１の指標については、次年度に実績を把握