

長与町立学校の教育職員に関する 業務量管理・健康確保措置実施計画



令和 8 年 3 月

長与町教育委員会

目 次

はじめに

| | |
|--------------------------|----|
| 第1章 計画の趣旨 | 2 |
| 第2章 長与町の現状 | 3 |
| 第3章 計画の目標 | 5 |
| 第1節 時間外在校等時間に関する目標 | |
| 第2節 ワークライフバランスに関する目標 | |
| 第3節 働きがいに関する目標 | |
| 第4章 計画の期間 | 7 |
| 第5章 実施する業務量管理・健康確保措置の内容 | 8 |
| 第1節 学校における措置の推進 | |
| 第2章 業務の3分類を踏まえた業務の見直し | |
| 第3節 教育職員の健康及び福祉の確保に関する取組 | |
| 第6章 計画の実効性を確保するための関連する取組 | 12 |
| 第7章 今後のフォローアップ | 13 |

はじめに

近年、学校現場は、社会の変化とともに多様な課題に直面し、教育職員の業務負担は増大傾向にあります。その結果、長時間勤務や精神的負担が常態化し、教育職員の健康や働きがいに影響を及ぼす状況が全国的に顕在化しています。

このような状況を改善するため、令和7年6月に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等の一部を改正する法律が成立し、令和8年4月1日から施行されることとなりました。また、それに併せて、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針の全部が改正されました。

長与町教育委員会は、これらの法律や指針の改正の趣旨を真摯に受け止め、本町の教育職員が安心して働き、その専門性を存分に発揮できる職場環境を築くため、ここに「長与町立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定しました。

本計画は、本町の教育職員の業務負担を軽減し、心身の健康を維持・増進するための具体的な取組を定めています。教育は、児童生徒の健やかな心身の成長と社会の未来を支える重要な営みであり、その根幹を担う教育職員が心身ともに健康で、安心して働ける環境を整えることは、教育の質の維持・向上に直結すると考えます。

しかし、本計画は、教育委員会や学校だけで成し遂げられるものではありません。保護者の皆様や地域住民の皆様、関係機関の皆様、そして町長部局の皆様といった児童生徒の成長に関わる全ての方々のご理解とご協力が不可欠です。児童生徒の学びを支える「チーム長与町」として、教育職員の働き方を共に考え、責任を分かち合い、支え合うことにより、児童生徒にとってより良い教育環境を創り出すことができると確信しています。

本計画を通じて、本町の教育職員が誇りを持って教育に専念できる環境を整備し、児童生徒が笑顔で学び、健やかに成長できる未来を共に築いていきたいと願っております。皆様のご理解とご支援を心よりお願い申し上げます。

令和8年3月

長与町教育委員会

教育長 金崎 良一

第1章 計画の趣旨

長与町の未来を担う児童生徒の健やかな成長は、本町の最重要課題の一つであり、それを支える教育活動の要となるのが、本町の教育職員です。教育職員が心身ともに健康を維持し、その専門性を最大限に発揮して教育活動に専念できる環境の整備をすることは、児童生徒の豊かな学びと成長に不可欠なものです。

令和7年6月、「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等の一部を改正する法律」（以下、「給特法等一部改正法」という。）が公布され、その中で、「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」の一部が改正されました。（以下、「改正給特法」という。）また、これに伴い、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の全部が改正されました。（以下、「改正指針」という。）

長与町教育委員会は、これらの改正の趣旨を踏まえ、本町の教育職員の業務負担を軽減し、心身の健康を確保することを目的とした、「長与町立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下、「本計画」という。）を策定しました。

本計画では、本町の教育職員が安心して働き、その専門性を存分に発揮できる職場環境を築くため、以下の点に留意しながら具体的な取組を定めています。

- 教育職員が心身ともに健康で、生き生きと教育活動に取り組むことができる環境を整備することを最優先とします。
- 教育職員の業務負担を軽減し、教育の本質的な業務に集中できる時間を確保するための具体的な方策を講じます。
- 教育職員が専門性を高め、やりがいを感じながら働ける職場環境を目指します。
- 家庭や地域、関係機関等との連携を強化し、学校運営への理解と協力を促進します。

なお、本計画は、本町の教育職員を対象としたものですが、その他の職員（事務職員、学校栄養職員等）については、労働基準法第36条に基づく36協定における時間外労働の限度時間が適用されることに留意した上で、業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保に努めます。

※**教育職員**（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第2条第2項に規定）

「教育職員」とは、義務教育諸学校等の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、実習助手及び寄宿舎指導員をいいます。

第2章 長与町の現状

長与町教育委員会は、平成29年の中央教育審議会からの「学校における働き方改革に係る緊急提言」を重要な課題として捉え、本町の教育職員の長時間勤務を是正し、心身の健康を保持するため、長与町校長会と連携しながら、学校における働き方改革を推進してきました。

諸行事については、その必要性を吟味し、真に教育的意義のあるものだけを残し、それ以外のものは廃止するといった大胆な見直しを行いました。具体的には、「ふれあい音楽会」や「読書のつどい」、「小学校体育大会」など、準備や練習に多くの時間を費やし、児童生徒や教育職員に大きな負担があった合同行事を順次廃止しました。

また、令和2年に国が示した「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の勤務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を踏まえ、同年12月に「長与町立小中学校管理規則」の一部を改正し、本町の教育職員の時間外在校等時間の上限等を定め、教育職員の業務改善に努めてきました。

加えて、本町では、令和5年度から、少子化傾向にある本町の中学生に様々なスポーツの場を提供し、生涯に渡ってスポーツに親しむようになることを目的として、休日における町内全中学校の運動部活動の地域展開を全国に先駆けて実施しています。文化部活動については、現段階では地域展開が困難であるため、コンクール参加や地域のイベント出演を除いて、平日のみの活動としています。

このような取組の結果、本町の教育職員の時間外在校等時間は着実に減少しており、令和6年度の状況は以下のとおりです。

■年間540時間超過（月平均45時間超過）教育職員の状況（令和6年度）（%）

| | 小学校 | | 中学校 | | 義務教育学校 | | 合計 | |
|--------|------|------|------|------|--------|-----|------|------|
| | 長崎県 | 長与町 | 長崎県 | 長与町 | 長崎県 | 長与町 | 長崎県 | 長与町 |
| 校長 | 3.4 | 0.0 | 10.1 | 0.0 | 0.0 | — | 5.6 | 0.0 |
| 副校長・教頭 | 31.6 | 33.3 | 61.2 | 25.0 | 25.0 | — | 41.9 | 30.0 |
| 教諭・講師等 | 0.9 | 0.0 | 19.0 | 1.3 | 0.0 | — | 7.4 | 0.4 |
| 合計 | 2.9 | 1.3 | 20.9 | 2.4 | 3.3 | — | 9.3 | 1.6 |

時間外在校等時間が年間540時間（月平均45時間）を超過する本町の教育職員の割合は、県平均よりもかなり少ない状況ですが、ゼロではありません。特に、副校長・教頭の40%が時間外在校等時間の上限を超過しており、改善に努めているところです。

■年間 360 時間超過（月平均 30 時間超過）教職員の状況（令和 6 年度） (％)

| | 小学校 | | 中学校 | | 義務教育学校 | | 合計 | |
|--------|------|-------|------|-------|--------|-----|------|-------|
| | 長崎県 | 長与町 | 長崎県 | 長与町 | 長崎県 | 長与町 | 長崎県 | 長与町 |
| 校長 | 29.1 | 60.0 | 38.3 | 33.3 | 0.0 | — | 32.0 | 50.0 |
| 副校長・教頭 | 60.4 | 100.0 | 54.1 | 100.0 | 75.0 | — | 58.3 | 100.0 |
| 教諭・講師等 | 18.3 | 26.2 | 43.3 | 47.3 | 8.3 | — | 27.2 | 33.2 |
| 合計 | 21.4 | 21.4 | 43.7 | 49.4 | 16.7 | — | 29.3 | 36.5 |

また、時間外在校等時間が年間 360 時間（月平均 30 時間）を超過する本町の教育職員の割合は、県平均よりも多く、30%を超える教育職員が年間 360 時間（月平均 30 時間）を超過している状況です。国は、令和 11 年度までに教育職員の時間外在校等時間を月平均 30 時間程度に縮減することを目標としており、現在の取組だけでは到底達成できません。

■本町の教育職員の持ち帰り仕事の状況（令和 7 年度 1 学期）

| 平 日 | | 休 日 | |
|---------------|-----|---------------|-----|
| | 割合 | | 割合 |
| ない | 13% | ない | 15% |
| 1 分 ～ 30 分 | 18% | 1 分 ～ 30 分 | 9% |
| 31 分 ～ 60 分 | 34% | 31 分 ～ 60 分 | 20% |
| 61 分 ～ 90 分 | 21% | 61 分 ～ 90 分 | 21% |
| 91 分 ～ 120 分 | 10% | 91 分 ～ 120 分 | 16% |
| 121 分 ～ 150 分 | 4% | 121 分 ～ 150 分 | 8% |
| 151 分 ～ 180 分 | 1% | 151 分 ～ 180 分 | 4% |
| 181 分以上 | 1% | 181 分以上 | 6% |

※長崎県教育委員会「働きがい改革に係るアンケート」より

加えて、長崎県教育委員会による「働きがい改革に係るアンケート」において、本町の教育職員の 80%以上が持ち帰り仕事が「ある」と回答しており、そのうちの半数以上が、平日は 1 時間前後、休日は 1～2 時間程度の持ち帰り仕事を行っている状況が浮き彫りになりました。

従いまして、長与町教育委員会としましては、本町の教育職員の心身の健康を確保し、教育の質の向上を図るとともに、国の目標を達成するには、教育職員の業務量の削減や適切な管理、そして業務を遂行するための時間の確保等について、大胆かつ抜本的な改善策を講じる必要があると考えます。

※在校等時間（改定指針第 1 章第 3 節(1)に規定）

教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、服務監督教育委員会並びに学校の管理職が管理すべき対象となっています。具体的には、正規の勤務時間外において超勤 4 項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、次に掲げるイ及びロの時間を加え、ハ及びニの時間を除いた時間を在校等時間とします。ただし、ハについては、当該教育職員の申告に基づくものとなっています。

- イ. 校外において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
- ロ. 各地方公共団体が定める方法によるテレワーク等の時間
- ハ. 正規の勤務時間外に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
- ニ. 休憩時間

第3章 計画の目標

本計画に掲げる業務量管理及び健康確保措置の実効性を高めるため、具体的な目標及び数値目標を設定し、定期的に進捗を確認しながら取組を進めます。

第1節 時間外在校等時間に関する目標

- (1) 令和11年度末までに1年間時間外在校等時間が年間360時間（月平均30時間）以内の教育職員の割合を100%にします。**

給特法等一部改正法における国の目標は令和11年度までに教育職員の時間外在校等時間を月平均30時間程度に削減することです。また、改訂指針における1年間時間外在校等時間の上限は360時間ですから、この目標は必達目標です。

- (2) 令和8年度末までに1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教育職員の割合を100%にし、令和12年度末までに30時間以下の教育職員の割合100%を目指します。**

改訂指針の1箇月時間外在校等時間の上限は45時間（例外規定あり）ですから、令和8年度末までの目標は必達目標です。教育職員の業務量の削減や適切な管理に努め、年間を通じて時間外在校等時間を縮減します。

第2節 ワークライフバランスに関する目標

- (1) 令和12年度末までに、平日・休日を問わず、月の半分は持ち帰り仕事が「ない」と回答する教育職員の割合を100%にします。**

改定指針では、業務の持ち帰りは行わないことが原則とされています。時間外在校等時間の縮減だけが目的化し、持ち帰り仕事が膨らむことは厳に避けなければなりません。本町の教育職員の持ち帰り仕事の現状改善に努めます。

- (2) 年間を通じて計画的な年次休暇の取得を推奨し、全ての教育職員の年次休暇の取得日数を年間14日以上になるようにします。**

年次休暇は労働基準法第39条で定められた働く者の権利の一つです。心身の疲労回復や健康の保持を目的とし、趣味や学び直し、家族との時間など、仕事以外の活動を充実させるためにも重要です。また、それが仕事への活力にもつながると考えます。

第3節 働きがいに関する目標

- (1) 教育職員アンケートにおいて、「働きやすさ（同僚性・協働性等）」に関する観点項目について、肯定的な回答をする教育職員の割合を90%以上とすることを目指します。

教育職員が心身ともに健康で、安心して働けるよう、職場における心理的安全性を高めるため、教育職員及びその他の職員相互の信頼関係の構築に努めます。

- (2) 教育職員アンケートにおいて、「働きがい（仕事への誇り・満足度等）」に関する観点項目について、肯定的な回答をする教育職員の割合を90%以上とすることを目指します。

教育職員が自身の仕事に誇りを持ち、専門性を高めながら、やりがいを感じて生き生きと働き続けられるよう支援します。

※時間外在校等時間の上限（改定指針第1章第3節(2)(3)に規定）

(2) 上限時間の原則

服務監督教育委員会は、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を除いた時間を、次に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

- イ. 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間
(以下「1箇月時間外在校等時間」という。) 45時間
- ロ. 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間
(以下「1年間時間外在校等時間」という。) 360時間

(3) 児童生徒等に係る臨時的な特別な事情がある場合の上限時間

服務監督教育委員会は、児童生徒等に係る通常見ることのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、(2)の規定にかかわらず、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を次に掲げる。時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

- イ. 1箇月時間外在校等時間 100時間未満
- ロ. 1年間時間外在校等時間 720時間
- ハ. 1年のうち1箇月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月
- ニ. 連続する2箇月、3箇月、4箇月、5箇月及び6箇月のそれぞれの期間について、各月の1箇月時間外在校等時間の1箇月当たりの平均時間 80時間

第4章 計画の期間

給特法等一部改正法の成立にあたり、国は教育職員の時間外在校等時間を令和11年度までに月平均30時間程度とすることを目標にしています。この目標は、新たに定められた教育職員の教職調整額の段階的引き上げ（改正給特法第3条第1項）や義務教育等教員特別手当（教育公務員特例法第13条第2項）と関わるものであり、長与町教育委員会は、遵法精神に則り、必達目標と捉えます。

また、本町のまちづくりの羅針盤であり、行財政運営の最上位計画である「長与町第11次総合計画」が令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）まで展開されるとともに、本町の教育の方向性を示す「第3期長与町教育振興基本計画」が令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）まで展開されます。いずれの計画にも学校における働き方改革の一層の推進を重要な取組として位置付けており、本計画を着実に推進することは、これら上位計画の実現にもつながります。

従いまして、国の目標（必達目標）の達成と上位計画の実現を鑑み、本計画の期間を「長与町第11次総合計画」及び「第3期長与町教育振興基本計画」と重ねて、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

なお、本計画の期間中は、目標の達成状況について、毎年度厳正に評価を行い、その結果に基づき、必要に応じて計画内容の見直しを行います。これにより、社会情勢の変化や教育現場の実態に即した柔軟な対応を図り、教育職員の業務量管理と健康確保措置を着実に推進します。

第5章 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

第1節 学校における措置の推進

本町では、教育職員が教育職員でなければできない業務に専念できるよう、学校における措置について以下の内容に取り組みます。

(1) 週あたり授業時数の2コマ削減

本町では、これまで各学年の年間標準授業時数を35週（小1は34週）で除した数を週あたり授業時数としていましたが、年間ではかなりの余剰時数が生じており、それが児童生徒や教育職員の過重負担になっている側面がありました。

そこで、令和8年度から、児童生徒の学校生活にゆとりを持たせ、学びの質を高めるため、週あたり授業時数を従前から2コマ削減します。これにより、教育職員の週あたりの授業準備や教材研究2コマ分の業務量は確実に削減されます。また、放課後の時間が2コマ分増加することになり、教育職員にゆとりが生まれます。

■学年別週あたり授業時数 (コマ)

| | 小学1年 義務1年 | 小学2年 義務2年 | 小学3年 義務3年 | 小学4年～中学3年 義務4年～義務9年 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
| 年間標準授業時数 | 850 | 910 | 980 | 1015 |
| 週あたり授業時数（～R7） | 25 | 26 | 28 | 29 |
| 週あたり授業時数（R8～） | 23 | 24 | 26 | 27 |

(2) 年度始めの準備期間の十分な確保

年度始めは、新年度のスタートを円滑なものにするため、学校経営方針の理解、それに基づく各種計画の起案や会議、児童生徒情報の共有など、必要不可欠な業務が集中します。本町では、令和6年度まで、新年度の始業日を4月6日としていましたが、週休日の関係で、準備期間が3日間という過密なスケジュールとなる年が多くあり、教育職員の負担は大きいものでありました。

■4/6（月曜日）

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 曜 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 |
| 勤 | ○ | ○ | ○ | × | × | 始 |

■4/6（火曜日）

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 曜 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 | 火 |
| 勤 | ○ | ○ | × | × | ○ | 始 |

■4/6（水曜日）

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 曜 | 金 | 土 | 日 | 月 | 火 | 水 |
| 勤 | ○ | × | × | ○ | ○ | 始 |

■4/6（木曜日）

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 曜 | 土 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 |
| 勤 | × | × | ○ | ○ | ○ | 始 |

■4/6 始業（金曜日）

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 曜 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 |
| 勤 | × | ○ | ○ | ○ | ○ | 始 |

■4/6（土曜日）

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 曜 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 |
| 勤 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | 始 |

■4/6（日曜日）

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 曜 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 |
| 勤 | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | 始 |

そのため、令和7年度から、新年度の始業日を原則4月8日とし、暦に左右されることなく5日間の準備期間を確保するようにしています。これにより、年度始めの業務の集中が緩和され、教育職員はゆとりを持って児童生徒を迎える準備に注力することができます。また、人事異動による新体制の職員間のコミュニケーションの時間も確保できます。

■4/8（月曜日）

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 曜 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 |
| 勤 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | 始 |

■4/8（土曜日）

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 土 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 |
| × | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | 始 |

（3）週休日・休日における学校の開錠原則禁止

週休日は勤務を割り振られていない日であり、休日は特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない日ですから、教育職員や事務職員等が週休日等に勤務することは厳に避けなければなりません。また、管理職が把握できない時間外在校等時間（隠れ残業）を失くし、正確な在校等時間を把握するため、本町では、令和6年度から、週休日等における学校の開錠を原則禁止し、教育委員会がその管理を行っています。

（4）ICT環境の整備と活用促進

各学校では、統合型校務支援システムをフル活用し、出退勤管理や成績処理、保健管理等の校務のデジタル化を推進し、業務の効率化に努めます。また、会議資料のペーパーレス化や、教材データの共有・蓄積、チャットツール等を用いた情報共有を推進するなどして、教育職員の業務量の縮減に努めます。さらに、町費で導入している授業支援ソフトを積極的に活用し、授業改善に努めるとともに、授業準備に要する時間も縮減します。

（5）「個業」から「協働」への働き方の転換

学校内外の人的・物的資源を有効活用し、「チーム学校」として業務にあたる体制を整えます。具体的には、教育職員が業務を自己完結的に抱え込む「個業」型から「チーム担任制」や諸課題への「組織的対応」など、他の教育職員等と適切に分担・連携する「協働」型へと教育職員の働き方の転換を推進します。そうすることにより、教育職員の業務負担は確実に軽減されます。また、職場の同僚性や協働性の醸成、若手職員の育成にもつながると考えます。

第2節 業務の3分類を踏まえた業務の見直し

本町では、改正指針に示されている業務の3分類（学校と教師の業務3分類）の中から、以下の業務を優先的かつ重点的に見直します。

【学校以外が担うべき業務】

（1）登下校時の通学路における日常的な見守り活動等

登下校時の通学路における日常的な見守り活動については、これまで同様、地区コミュニティや自治会を中心とした地域住民による見守りボランティアの皆様や、PTA活動の一環として立哨当番を行う保護者の皆様に委ね、教育職員による自主的な見守り活動は原則行いません。

(2) 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応

放課後から夜間などにおける校外の見回りについては、警察によるパトロールに委ね、教育職員による自主的な見回りは原則行いません。また、補導された児童生徒の引取りは、保護者が第一義的な責任を負うことの認識を学校警察連絡協議会や PTA 等において共有します。

(3) 学校徴収金の徴収・管理

学校給食費については、令和 5 年度に公会計化し、学校の負担を解消していますが、その他の教材費や校外学習費等については、学校が徴収・管理に関わる機会がまだ多くあります。また、徴収の過程において、児童生徒を介することや現金を扱うことは紛失や盗難等の危険性もつきまといますから、令和 12 年度までに、全ての学校徴収金について、保護者が児童生徒や学校を介さずに業者等に直接支払う仕組みを整えられるよう努めます。

【教師以外が積極的に参画すべき業務】

(4) 調査・統計等への回答

教育委員会は、学校に対する回答依頼や、教育職員を通じた児童生徒等への周知等を目的とした学校に送付する文書等の量の縮減に努めます。また、教育委員会で回答できる調査等は教育委員会で回答し、学校の回答が必要な調査等は ICT を活用するなどして、学校の負担を軽減します。

(5) ICT 機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理

各学校の ICT 機器やネットワーク設備等の日常的な保守・管理については、教育委員会が外部委託している GIGA スクール運営支援センターや ICT 支援員が中心に行い、教育職員の負担を軽減します。

(6) 校舎の開錠・施錠

校舎の開錠・施錠については、不祥事等の未然防止といった危機管理の観点から、本町では、これまで同様、管理職が行うことを原則とします。教育職員の業務量の適切な管理が行われることにより、全教育職員の時間外在校等時間は縮減し、退庁時刻も早くなることから、開錠・施錠を担う管理職の負担はさほど大きくないと考えます。

【教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務】

(7) 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

本町では、支援が必要な児童生徒に対して、その特性やニーズに応じたきめ細かな指導や支援を行うため、学校の規模や実態に応じて特別支援教育支援員を適正に配置するとともに、心理・福祉の専門家を含めた「チーム学校」として対応し、教育職員個々の負担を軽減します。また、不登校や不登校傾向にある児童生徒への支援のため、適応指導教室や各学校に校内支援センターを設置し、指導員や教育相談員を配置しています。さらに、児童生徒や保護者の不安や困り感に対しては、その必要性に応じてスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーが対応にあたります。

第3節 教育職員の健康及び福祉の確保に関する取組

本町では、労働基準法や労働安全衛生法等に則り、教育職員が心身ともに健康で、安心して働き続けられるよう、以下の内容に取り組みます。

(1) 健康診断・ストレスチェックの確実な実施

学校保健安全法に定められた定期健康診断を確実に実施し、受診率を100%にします。要検査対象者には精密検査を確実に受診させます。また、ストレスチェックを年2回実施し、高ストレス者への面談指導や専門機関への紹介を適切に行います。

(2) 休暇取得の促進

長期休業中には学校閉庁日を設定し、連続休暇取得を奨励するなど、年間を通じて計画的な年次休暇の取得を促進します。また、病気や家族の介護が必要な際に、教育職員が安心して病気休暇や介護休暇等を取得できるよう、学校全体で協力体制を構築します。

(3) 安全衛生委員会の実効性の向上

労働安全衛生法に基づき、各学校において、安全衛生委員会を定期的に実施します。単なる報告の場とせず、教職員一人一人が当事者意識を持って働きやすい職場の構築に参画できるような職場環境を構築します。

(4) メンタルヘルス対策の強化

メンタルヘルスに関する研修を定期的実施し、セルフケアの知識やストレス対処法を習得する機会を設けるとともに、スクールカウンセラーや産業医による相談体制を整備し、必要に応じて医療機関への連携を支援します。また、管理職を対象とした、部下職員のメンタルヘルス不調の早期発見や適切な対応に関する研修を実施します。

(5) ハラスメント対策の徹底

校長は、ハラスメントに関する相談窓口（校内：ハラスメント相談員、校外：教育委員会）を明確化し、全教育職員に周知徹底します。また、ハラスメントの防止、早期発見、適切な対応に関する研修を定期的実施します。万が一、ハラスメント事案が発生した際には、事実関係を迅速かつ公正に調査し、適切な措置を講じます。

第6章 計画の実効性を確保するための関連する取組

本計画を「絵に描いた餅」にすることなく、学校現場で着実に実行していくためには、教育委員会が主体となり、町長部局をはじめ、家庭や地域、関係機関等との連携・協働が不可欠です。本計画の実効性と持続性を担保するため、以下の関連する取組を推進します。

(1) 教育職員に対する本計画の周知徹底

本計画を学校現場で着実に実行するため、本計画の対象者である教育職員への本計画の目的や内容等の周知徹底を図ります。特に、所属する教育職員に対して安全配慮義務がある学校の管理職に対しては、マネジメント等に関する研修を充実させるなど、教育委員会の支援を強化します。各学校においては、人事評価制度を活用し、業績評価の特記事項に働き方改革等の本計画に関する個人目標等を位置付けさせ、教育職員一人一人の当事者意識を高めます。

(2) 持続的な人的・物的支援体制の構築

教育職員の業務量管理や健康確保措置、働き方の「個業」から「協働」への転換を支えるためには、教育職員同士の連携・協働に加えて、教育職員以外の人的支援は不可欠です。本町では、特別支援教育支援員や教育相談員、ICT支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなどの外部人材を、中長期的な視点で安定的に配置できるよう、予算を確保するとともに、県が配置する人材については必要な配置要求に努めます。また、教育職員の業務の効率化の鍵となる統合型校務支援システムや、一人一台端末等のICT教育環境についても、常に最新のセキュリティと利便性を維持できるよう、計画的な更新と環境整備に努めます。

(3) 「チーム長与」による理解と協力

学校における働き方改革は、保護者の皆様や地域住民の皆様の理解と協力なしには成し得ません。学校閉庁日の設定や行事の見直し、留守番電話対応などの取組について、町のホームページや広報誌、保護者会等を通じて丁寧に説明し、理解を促します。また、学校・家庭・地域が互いの立場を尊重し、責任を分かち合い、児童生徒を真ん中に据えて支え合う「チーム長与」の意識を醸成し、地域総がかりで学校を支える気運を高めていきます。

(4) 条例等の適時適切な整備

給特法等一部改正法の施行に伴う教職調整額の引き上げや新たな職の設置等、国の方針や法改正の動向を注視し、本町の条例や規則等を遅滞なく整備します。教育職員の処遇改善が確実に図られるよう、関係部局と密接に連携し、制度面からのバックアップを行います。

第7章 今後のフォローアップ

本計画は策定して終わりではなく、実施状況を常に確認し、その効果を検証しながら、より良い方向へ改善し続けることが重要です。長与町教育委員会は、本町の教育職員が健康で誇りを持って働き続けられるよう、以下のフォローアップを行います。

(1) PDCA サイクルによる進行管理

本計画の進捗状況については、毎年度、PDCA サイクルを活用して点検・評価し、必要な改善策を講じます。各学校においては、年度末に自校の取組状況を振り返り、次年度の業務改善計画に反映させます。教育委員会においては、各学校からの報告を基にして町全体の課題を分析し、状況の変化に応じて柔軟に本計画を見直すことにより、より実効性の高い取組を展開します。

(2) 客観的データに基づく検証・分析

目標の達成状況を評価するにあたっては、感覚的な判断に頼るのではなく、客観的なデータを重視します。統合型校務支援システムを活用して記録された在校等時間を正確に把握・分析し、必要な対策を講じます。また、ストレスチェックやアンケート調査を定期的の実施し、数値には表れにくい「働きやすさ」や「働きがい」、「職場の雰囲気」といった質的な側面についても重視します。

(3) 結果の公表と連携強化

本計画に関する毎年度の点検・評価結果については、定例教育委員会への報告を経て、本町のホームページ等で広く公表します。開かれた計画とすることにより、教育委員会と学校が説明責任を果たし、保護者や地域住民からの信頼につながると考えます。また、改正給特法第8条第3項に基づき、町長と教育委員会で構成する「総合教育会議」において、本計画の実施状況を報告します。町長部局と現状や課題を共有することにより、予算措置や例規整備等における連携を強化し、町全体で学校現場を支える体制を築きます。

(4) 現場の声の反映

本計画の評価及び改善の過程において、現場の教育職員の声を反映させることを重視し、トップダウンだけでなくボトムアップの視点も取り入れたフォローアップを行います。各学校の安全衛生委員会や、校長会及び副校長・教頭会等での意見交換を通じて、学校現場の生の声を吸い上げ、計画の改善に活かします。