

# 中川村教職員の働き方改革プラン

(業務量管理・健康確保措置実施計画)

中川村教育委員会

## 1 計画の趣旨

近年、学校を取り巻く状況は大きく変化し、教職員の「働きやすさ」、「働きがい」が問われています。教職員が、心身ともに健康に働く環境を整え、子どもと向き合う時間が確保されて、子どもの安心と学びの充実につながることで、教職員のやりがいを高め学校をよりよくすると考えます。中川村立学校においてこうした働き方を実現するため、本計画を推進します。

## 2 中川村の現状

### (1) 取り組みの経過

本村では、所管の学校に属する教職員の業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保を図るため、令和5年度より「中川村立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」(資料1)を定め、教職員の在校等時間の把握や時間外勤務時間の縮減等に取り組んでいます。

### (2) 働き方の現状

#### ① 時間外在校時間等の状況

校種	1人の月時間外勤務時間 (平均)	月45時間上回る人数 割合(平均)	月80時間を上回る人数 割合(平均)
小学校	月32時間	26.2%	0.9%
中学校	月37時間	31.4%	8.6%

(令和7年1月～12月調査)

- ・小・中学校とも1人の時間外在校時間の平均は月30時間台となっています。月によってバラツキがあり、小学校は年度当初、中学校は部活動の大会時期に増加する傾向にあります。
- ・月45時間を上回る教職員は小学校よりも中学校に多く、部活動等が影響していると考えられます。

#### ② ストレスチェックの状況

校種	健康リスク値(値が小さくなるほど良好)		
	仕事の負担(平均100)	職場の支援(平均100)	総合リスク値(平均100)
小学校	99	76	75
中学校			

(令和6年度7月調査)

- ・「仕事の負担」が大きいと感じている教職員が多い一方「職場の支援」は良好で、支援を受けられていると多く感じています。結果として、総合リスク値は平均を大きく下回っています。
- ・ただ、高ストレスの教職員も見受けられ、個別に目配りや声掛けをする必要があります。

## 3 目指す方向

- (1) 趣旨にあるとおり、教職員の働く環境を整えていく必要がありますが、現状として1人の時間外在校時間の平均は小・中学校ともに平均月30時間台で、月45時間を下回っています。まずは現状の維持を目標に取り組むとともに、月45時間を上回る教職員については、管理職が個別に目配りや声掛けをして必要な支援を行います。教育委員会も情報を共有して必要な支援を行います。
- (2) 働き方改革は単に時間外勤務時間を減らすことを目指すのではなく、結果として教職員のやりがいが高まることが重要であると考えます。そのためには、職場の良好な人間関係、同僚性等が大事な要素になると考えられ、ストレスチェックはそれを知るための目安になります。現状は健康リスク値が平均(100)を下回り良好なので、まずは現状の維持を目標に取り組みます。
- (3) 働き方改革は量的な転換のみでなく、質的な転換を図ることが重要です。ストレスチェックから

は、「仕事の負担」を感じている教職員が多いことが分かります。現在教育委員会が取り組んでいる「新たな学校づくりプロジェクト」においても、教職員から直接意見聴取して実態を把握し改善を図ります。

#### 4 計画の期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

#### 5 実施する内容

##### (1) 「業務の3分類」を踏まえた業務の見直し

具体的には、「業務の3分類」を窓口業務の見直しを行い改善を図ります。

- ① 基本的には学校以外が担うべき業務：登下校の見守り、校内巡視や施錠確認 等
- ② 学校業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務：部活動の地域展開、学習サポート 等
- ③ 教師の業務だが、負担軽減が可能な業務：SC、SSW等の活用、給食指導、清掃指導 等

(これまでに取り組んできたこと)

- ・勤務環境の整備：会議の精選、学校行事の精選、出退勤の記録、定時退校日、学校閉庁日、時間外の留守番電話利用 等
- ・村費による人員配置：小学校高学年専科教員配置、中学校非免許解消のための講師配置 等
- ・業務の削減と効率化：県小中学校統合型校務システムの導入、図書館システムの導入 等
- ・業務の外部委託：プール清掃、中学校定期テストの印刷、学校行事のテント設営 等

##### (2) 学校における取り組み

- ① 各校の教育課程における年間総授業時数や週あたり授業時数について、年度末の計画段階で真に必要な時数となるよう確認し設定します。また、日課の改善についても引き続き検討します。
- ② 教育活動が学校だけで完結することなく地域資源を活用して取り組めるよう、学校と地域との連携・協働を進める仕組みづくりを進めます。具体的には、「信州型コミュニティスクール」から「国型コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）」へ移行します。
- ③ 教職員が一人で抱え込まないように、チームで取り組む等の支援体制づくりに取り組みます。

##### (3) 健康および福祉からの取り組み

- ① 1ヶ月時間外在校等時間が80時間を超えた教育職員に対しては、必ず管理職が個別に目配りし声かけを行って働き方の改善を指導するとともに、医師による面接指導を受けるよう勧めます。
- ② 時間外在校等時間を把握するほかストレスチェックを継続して実施することで、教職員の心身の健康や職場状況について把握し、結果等を活用して職場環境の改善に取り組みます。また、管理職や保健室から、校内及び教育委員会に設置している相談窓口の活用を促します。
- ③ 定時退校日、学校閉庁日（長期休業）、時差勤務（夏期休業）、等を設定してきているので、働く環境を整える中でメリハリのある働き方を意識してもらう等、教職員の意識改革を進めます。

#### 6 その他、関連する取り組み

- (1) 本計画を着実に進めるため、教育委員会定例会や総合教育会議において状況を報告するとともに、方策について検討します。また、ホームページ上で取り組みの状況について公表します。
- (2) 学校における児童生徒等の支援については、関係部署や関係機関等とチームで取り組めるよう連携・協働を一層進め、支援する体制の強化を図ります。
- (3) 村内三校校長会と連携・協働して教職員の意識改革に取り組むとともに、教育委員会としてもできる限り支援していきます。
- (4) 本計画の推進により、「働きやすさ」と「働きがい」を兼ね備えた真に働きがいのある職場を目指します。（資料2）

(資料1)

○中川村立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則

令和5年11月24日  
教育委員会規則第1号

(趣旨)

第1条 この規則は、義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特例に関する条例（昭和46年長野県条例第58号。次条第1号において「給与等の特例条例」という。）第6条の規定により、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 教育職員 給与等の特例条例第3条に規定する義務教育諸学校等の教育職員のうち中川村立小中学校に勤務するものをいう。
- (2) 正規の勤務時間 職員の勤務時間及び休暇等に関する条例（昭和27年長野県条例第9号。次号において「勤務時間条例」という。）第4条第2項に規定する正規の勤務時間をいう。
- (3) 所定の勤務時間 勤務時間条例第6条第1項に規定する休日及び勤務時間条例第7条第1項に規定する代休日以外の日（同項に規定する代休日が指定された勤務日（勤務時間条例第2条第9項に規定する勤務日をいう。）を含む。）における正規の勤務時間をいう。
- (4) 時間外在校等時間 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（昭和46年法律第77号）第7条第1項に規定する指針に定める在校等時間から所定の勤務時間を減じた時間をいう。

(業務量の適切な管理)

第3条 中川村教育委員会（以下「教育委員会」という。）は、教育職員の時間外在校等時間を、1か月について45時間、1年について360時間を超えない範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うものとする。

2 教育委員会は、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に所定の勤務時間以外の時間に教育職員が業務を行わざるを得ない場合には、時間外在校等時間を次に掲げる時間及び月数の範囲内となるよう当該教育職員の業務量の適切な管理を行うものとする。

- (1) 1か月について前項に規定する時間を含め100時間未満
- (2) 1年について前項に規定する時間を含め720時間
- (3) 1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間について80時間
- (4) 1年のうち1か月において時間外在校等時間が45時間を超えて業務を行う月数について6か月

(補則)

第4条 この規則に定めるもののほか、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置に関し必要な事項は、教育委員会が別に定める。

附 則

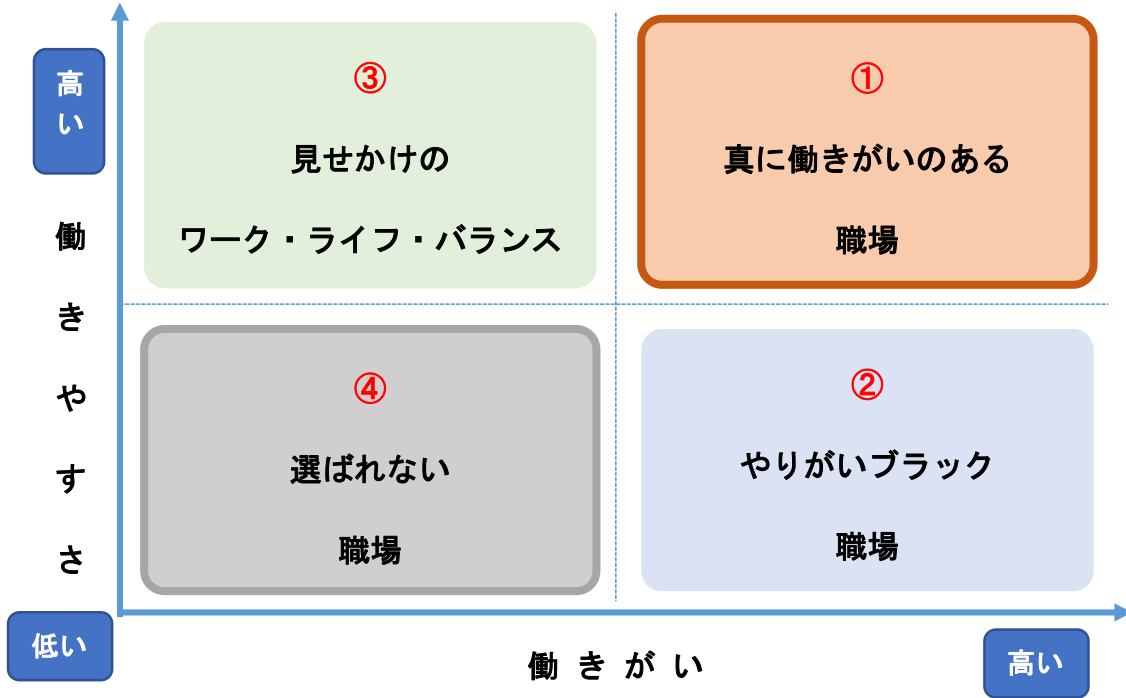
この規則は、公布の日から施行し、令和5年4月1日から適用する。

(資料2)

## 教職員の働き方モデル

(愛媛大学露口教授のモデルを基にベネッセ編集部作成 ベネッセ VIEWnext2022vol13 より)

### 1 「働きやすさ」と「働きがい」の関係



- 働きやすい労働環境であっても、働きがいがないければ、仕事への満足度は高まらない。③
- 働きがいがあっても、労働時間が過剰に長ければ、私生活や心身の健康が損なわれる。②
- 働きやすさと働きがいを兼ね備えた、真に働きがいのある職場①を目指すのが、働き方改革

### 2 「働きやすさ」と「働きがい」の違い

〈働きやすさ〉

- 時間短縮重視
- 全員に画一的に対処
- 働き方は管理職が決める
- 働き方のルールが増える
- 労働者の教員像
- 教員の意識改革に責任を帰属
- 業務の量的縮減を目指す
- 時間を超えて頑張る教員に罰がある
- ワーク・ライフ・バランス
- 信頼の優先順位が低い
- 自分の幸せ
- 今の自分を楽にする
- 仕事を減らす
- 何よりも早く帰ることが大切

〈働きがい〉

- ワーク・エンゲージメント重視 \*活力、熱意、没頭の状態
- オーダーメイドの多様な生き方を認める
- 働き方は教員が主体的に考える
- 働き方のルールは最小限になる
- 高度専門職としての教員像
- 管理職のマネジメントに責任を帰属
- 業務の質的改善を目指す
- 時間を超えて頑張る教員も報われる
- ワーク・アズ・バランス \*仕事とプライベートを分けない
- 信頼の優先順位が高い
- 子どもや他の人の幸せ
- 未来の自分を楽にする
- 仕事を面白くする
- 教職の使命こそが大切