

## 第3期 学校改革！教職員の時間創造プログラム【概要版】

(業務量管理・健康確保措置実施計画)

～教職員がゆとりを持って子どもたちと向き合える環境をつくっていくために～

### プログラム策定にあたって

#### (1) 策定の目的

第1期プログラム(2018年度～2020年度)では、教職員の勤務時間外の在校時間が縮減されるなど、働き方改革に一定の成果が見られました。第2期プログラム(2021年度～2025年度)では、当初3年間の予定を2年延長し、勤務時間外の在校時間の縮減や年次有給休暇の取得日数の増加など、教職員の勤務環境に改善の兆しが見え始めています。

第3期では、教職員が心身の健康を保ち、ゆとりを持って業務にあたれるよう、時代の変化に対応した持続可能な学校運営の実現を目指していきます。

#### (2) プログラムの期間及び対象

期間：令和8年度(2026年度)から令和10年度(2028年度)までの3年間

対象：市立の幼稚園、小中学校、高等学校、専門学校及び特別支援学校の全教職員

#### (3) プログラムの位置づけ

熊本市教育振興基本計画〔熊本市教育大綱〕(令和6年3月策定)

・基本方針(3)「最適な教育環境の整備」 ・施策の方向性「働き方改革の推進」  
 について、教職員の長時間勤務の実態を改善するための個別プログラムであり、「業務量管理・健康確保措置実施計画」も兼ねている。

### プログラムの達成目標

最終目標である、「正規の勤務時間外在校等時間1か月あたり45時間以内」

「正規の勤務時間外在校等時間1年あたり360時間以内」

を達成するために、まずは本プログラムに取り組みながら、以下4つの目標を達成していく。

#### (1) 時間外在校等時間に関する目標

【目標1】 正規の勤務時間外の在校等時間が

**1か月平均45時間を超える教職員数0人**

R3:735人(17.9%) R4:719人(17.6%) R5:552人(13.1%) R6:482人(11.5%)

【目標2】 1人あたりの正規の勤務時間外の在校等時間が

**1か月平均30時間を超える学校0校(園)**

R3:87校(59.6%) R4:83校(56.8%) R5:62校(42.5%) R6:48校(32.9%)

#### (2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

【目標3】 心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合 **60%以上**

R3:56.0% R4:54.2% R5:55.6% R6:56.2%

【目標4】 教職員1人あたりの年休の年間平均取得日数 **18日以上**

R3:12.2日 R4:14.7日 R5:17.2日 R6:18.0日

## 4つの柱と具体的取組

### 柱1 持続可能な学校運営に向けたさらなる教育活動の工夫

- (1) 部活動の見直し(継続)
  - ・R9年度からの「新しい学校部活動」では、部活動に関する業務は地域人材を積極的に活用し、教職員は指導を希望する者のみが指導を行います。
- (2) 教育課程等の総合的な見直し(継続)
  - ・教職員が正規の勤務時間内に授業以外の業務時間を確保できるよう、学校行事や日課の見直しを行います。
- (3) 休暇取得の推進(継続)
  - ・計画年休の実施や閉庁日の設定の工夫など、休暇取得の推進に向けた取組を行います。
- (4) 小学校における一部教科担任制の充実(拡充)
  - ・高学年での取組成果を活かし、学校の実態に合わせながら、小学校全体での一部教科担任制を推奨します。

### 柱2 新しい時代の働き方を創造するDXの推進

- (1) 授業等におけるICTの効果的な活用(拡充)
  - ・ICTを活用した教材や指導案、実践事例等を教員全体で共有化し、教員の教材研究等の負担の軽減を図ります。
- (2) 多様な場所で働ける環境の整備(継続)
  - ・業務の内容や時期に応じて在宅勤務を行うなど、多様な場所での勤務を進めます。
- (3) デジタル採点システムの活用(新設)
  - ・デジタル採点システムを活用することで、採点に掛かる時間を削減し、他の業務に充てる時間を確保します。
- (4) 既存システムの改善(継続)
  - ・情報システム関連業務の課題等を整理した上で、システムの更新において改善策を反映させます。

### 柱3 多様な人材の活用による学校支援

- (1) 再任用教員等の活用(継続)
  - ・学校運営サポーター、不登校対策サポーター及びフレンドリーオンライン学習支援員の配置を進めていきます。
- (2) SC・SSWによる支援体制の充実(拡充)
  - ・SCやSSWを配置し、関係機関と連絡・調整を進め、こどもにかかる課題や環境の改善を行います。
- (3) 地域人材の活用(継続)
  - ・モデル事業を進めるなかで、地域と学校をつなぐ「地域コーディネーター」を配置し多様で有効な地域人材の活用を図っていきます。

### 柱4 働きやすい環境づくりへの意識改革や創意工夫

- (1) 勤務体制等の改善(継続)
  - ・勤務時間の繰上げ・繰下げ制度やフレックスタイム制など、様々な働き方を選択できるようにします。
  - ・勤務間インターバル制度の導入により、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を設けるようにします。
- (2) 健康及び福祉の確保(新設)
  - ・職員数50人未満の学校(園)も含め、ストレスチェックの実施率100%を維持するとともに、実施後の集団分析の結果等も活用して職場環境の改善を維持します。
  - ・学校問題相談員として、精神的な悩み等を抱えている教職員に対する精神科医師又は臨床心理士による相談面接を実施します。
- (3) 教頭業務の整理と改善(継続)
  - ・特に負担の大きい「文書收受及び調査回収」については、教育委員会事務局と学校とで連携をしながら改善を進めていきます。
  - ・校内における教頭の業務分担について、主幹教諭、教務主任や事務職員等と分担可能な業務の洗い出しを行っていきます。
- (4) 学校事務の整理と改善(継続)
  - ・学校事務職員の業務の集約化及び効率化を行います。それにより、業務量を減らすとともに事務職員が学校経営へ参画する仕組みを作ります。
- (5) 養護教諭業務の整理と改善(新設)
  - ・中学校に配置している不登校サポーターを小学校にも巡回するようにし、業務の負担軽減につなげます。
  - ・各種調査や文書等の簡略化や電子化による負担軽減を図っていきます。
- (6) 栄養教諭等業務の整理と改善(新設)
  - ・業務上必要な早出勤等に合わせた柔軟な勤務時間の設定ができるようにします。
  - ・学校における食育の推進にあたっては、栄養教諭等が中心となり、職員同士が連携して学校全体で取り組みます。
- (7) 管理職マネジメント研修の充実(継続)
  - ・管理職向けICT活用研修を行います。
  - ・管理職マネジメント力強化推進「研究モデル校」を選定し、研修を実施するとともに、その成果を翌年以降の新任管理職研修に反映させ、改善を図ります。
- (8) 不当な要求等への対応支援(新設)
  - ・専門家による学校現場への支援や助言を推進するために、学校からの要望、人員・組織体制などを整理し、学校に対しての支援の方法や助言の仕組みを分かりやすく示します。これにより、現場のニーズに応じた支援体制を強化していきます。
  - ・教職員が安心して相談できる体制を構築するために、過去の事例や学校からの声をもとに課題を整理し、教職員が気軽に相談できる窓口や仕組みを整えます。相談体制の充実により、教職員が孤立することなく、安心して対応できる環境づくりを進めます。