

熊本県の公立学校における
働き方改革推進プラン
(第2期)

令和6年(2024年)11月
熊本県教育委員会

目 次

I	プラン改定に当たって	1
1	プラン改定の趣旨	
2	プランの期間	
3	プランの対象	
II	現状と課題	2
1	全般的事項	
2	教職員意識等調査の結果について	
2	6つの方針における現状と課題	
III	方針	13
IV	学校の働き方改革に関する目標	14
1	基本目標	
2	評価指標	
V	目標達成に向けた取組み	16
1	人材の確保・活用	
2	業務の削減・効率化	
3	教職員の意識改革	
4	勤務時間の適正管理等	
5	保護者等の理解促進	
6	教職員の健康サポート	
VI	プランの推進	20

1 プラン改定に当たって

1 プラン改定の趣旨

- ・ 少子化・人口減少、急速な技術革新、グローバル化等の地球規模の課題など将来の予測が困難な社会の中で、子供たちが抱える課題も複雑化・困難化しているとともに、グローバル人材の育成や GIGA スクール構想の進展など、学校を取り巻く環境は大きく変化しています。
- ・ 未来に向けて自らが社会の創り手となり、持続可能な社会を維持・発展させていく子供たちを育成するため、その子供たちを最前線で支える教職員の健康を守り、ウェルビーイング¹を高めることが重要です。
- ・ 熊本県においては、令和2年度に策定した「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン（以下、「プラン」という。）」に基づき、業務削減や人材確保等の取組みを行ってきた結果、時間外在校等時間は、プラン策定時の数値に比べると減少しましたが、毎年の減少幅は鈍化傾向となっています。
- ・ 学校現場の業務の見直しや負担軽減の取組みを促進し、教職員の長時間勤務の改善や労働安全衛生管理の徹底、喫緊の課題である人材確保の取組みなど、令和6年度以降も更なる働き方改革を進めていく必要があります。

2 プランの期間

- ・ 本プランの期間は、「第4期熊本県教育振興基本計画」の期間と合わせて、令和6年度（2024年度）から令和9年度（2027年度）までの4年間とします。

3 プランの対象

- ・ 県立学校（県立中学校、県立高等学校及び県立特別支援学校）の服務監督権者として実施する、県立学校の働き方改革の促進に関する方針、取組み
- ・ 市町村立学校（熊本市立を除く）の働き方改革の促進に関する支援等の取組み

¹ 身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念。

II 現状と課題

1 全般的事項

本県では、令和2年度に策定したプランに基づき、学校の働き方改革を進めてきました。

プランにおいては、目的を達成するため6つの方針を定め、方針に沿った取組みに係る評価指標の達成状況や具体的な取組実績を踏まえ、課題を整理・検証し、今後の方針と併せて公表するなど、PDCAサイクルを通じた働き方改革を推進してきたところです。

また、令和3年度から、プランの中で、学校現場での負担が大きい6項目²を庁内横断的・重点的に推進するため「働き方改革推進プロジェクトチーム」において取組みを進め、学校・保護者間の連絡アプリや学校徴収金に係るシステムの導入、早朝課外の廃止などを実現してきました。

プランで設定している県立学校の評価指標全13項目のうち、プランの最終年度において8つの指標が達成となりました。残りの5つの指標については、目標達成には至りませんでした。策定時の数値より改善しました。

<表1：現プランにおける評価指標の達成状況>

方針	評価項目	指標 (県立学校)	策定時の 数値	R5年度実績	達成 状況 ³
1 勤務時間の 適正管理等	(1) 月の時間外在校等時間が45時間以内の教職員の割合	100%に向け前年度より増加	63.6% (R1年度)	76.7% (R5年度)	◎
	(2) 年の時間外在校等時間が360時間以内の教職員の割合	100%に向け前年度より増加	45.6% (R1年度)	55.4% (R5年度)	○
2 教職員の意 識改革	(3) 教職員1人当たり年次有給休暇の平均取得日数	15.0日/年	11.6日 (H30年)	13.5日 (R4年)	○
	(4) 学校閉庁日を4日以上に設定している学校の割合	100%	26.9% (R2.3)	100% (R6.3)	◎
	(5) ノー残業デーを設定した学校の割合	100%	67.9% (H31.3)	100% (R6.3)	◎
	(6) 学校評価の評価項目に業務改善や働き方に関する項目を設定した割合	100%	80.2% (H31.3)	100% (R6.3)	◎
3 人材の確 保・活用	(7) ボランティアなど活用した学校の割合(部活動指導員や外部指導者の活用含む)	100%	71.6% (H31.3)	96.4% (R6.3)	○
4 業務の削 減・効率化	(8) 教務支援システム(児童生徒の出欠・成績管理等)の活用をしている学校の割合	100%	80.2% (H31.3)	100% (R6.3)	◎
	(9) 留守番電話やメールなどによる時間外対応を行っている学校の割合	100%	84.0% (H31.3)	100% (R6.3)	◎
	(10) 部活動指針・部活動方針に沿った活動時間や休養日を確保している学校の割合	100%	70.4% (H31.3)	95.8% (R6.3)	○
5 保護者等の 理解促進	(11) 保護者へ学校情報の積極的な提供を行っている学校の割合	100%	84.0% (H31.3)	100% (R6.3)	◎
	(12) 学校運営協議会やPTA総会等における働き方改革取組状況の報告を行っている学校の割合	100%	92.7% (H31.3)	100% (R6.3)	◎
6 教職員の健 康サポート	(13) ストレスチェック ⁴ における健康リスク(総合)値	前年より減少	101.2 (R1.5)	99.2 (R5.7)	○

²校務ICT化、学校徴収金、給食費公会計化、課外、農場管理、部活動の6項目

³◎：目標を達成 ○：概ね達成(目標達成には至らなかったが、プラン策定時より改善)

⁴心理的ストレス反応や検査の異常値、病気の発生などの健康問題の危険度。数値が低いとリスクが低い。100=全国平均

2 教職員意識等調査の結果について

プラン改定に当たって、令和5年8月に、県立学校及び市町村立学校の教職員を対象（熊本市立の学校の教職員を除く）に、ワーク・ライフ・バランスの満足度、やりがい、負担感等についての意識等調査を実施しました。

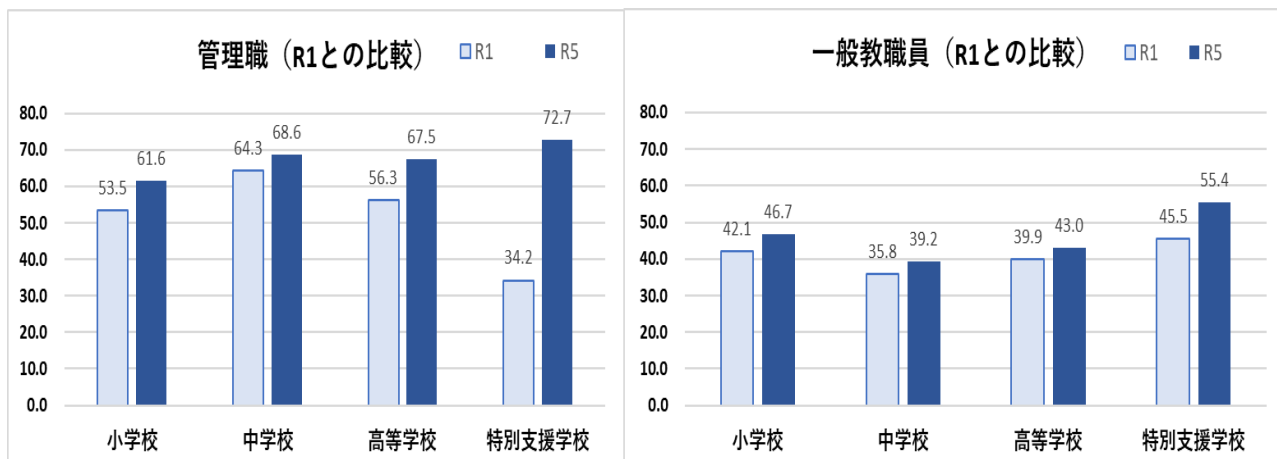
<回答率> 58.7%

① ワーク・ライフ・バランスの満足度について

- ・ワーク・ライフ・バランスについては、「満足」「やや満足」と回答した教職員の割合は、現プラン策定前（令和元年度）に実施したアンケートの結果と比較すると、増加し改善しました。
- ・一方で、特に一般教職員の満足度が管理職に比べて低く、特別支援学校を除き5割に満たない状況です。
- ・働き方改革による長時間勤務を削減するとともに、年次有給休暇の取得促進の取組み、育児・介護等の家庭生活と仕事が両立可能となるような柔軟な働き方ができる環境整備が必要です。
- ・またこれらの取組みに併せ、休み方の改善に向けた教職員一人一人の意識を高める取組みも必要です。

<表2：R5 教職員意識等調査：ワーク・ライフ・バランスの満足度>

「Q：ワーク・ライフ・バランスについて、あなたの満足度を教えてください。」



* 5つの選択肢から、「満足」「やや満足」と回答した教職員の割合 (%)

* R1の数値：R1年度に実施した特定業主行動計画アンケートの割合

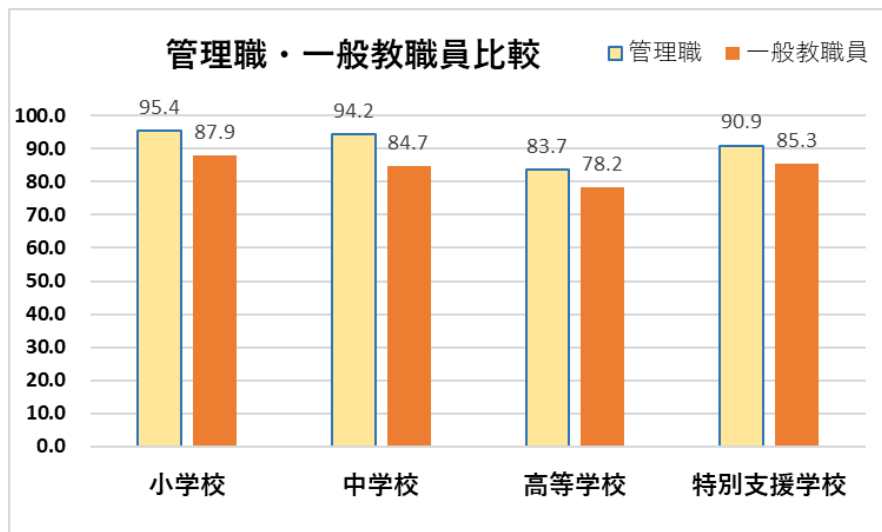
* 管理職：校長、副校長、教頭、事務長（以下同じ）

② 現在の業務や教育活動等に対するやりがいについて

- ・現在の業務や教育活動等において、いずれの校種においても、約8割以上の教職員がやりがいを感じています。

<表3：R5 教職員意識等調査：やりがいを感じる割合>

「Q.あなたの現在の業務や教育活動等に対してやりがいを感じますか。」



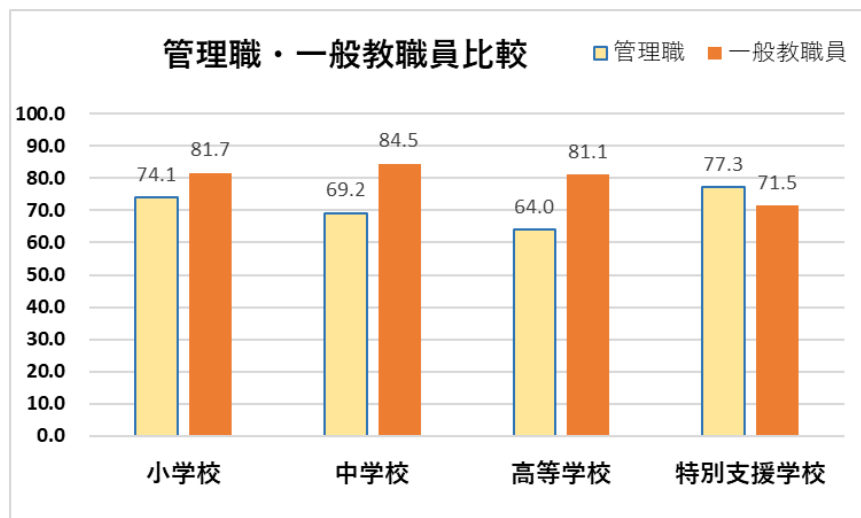
*5つの選択肢から、やりがいを「感じる」「やや感じる」と回答した教職員の割合(%)

③ 現在の業務や教育活動等に対する負担感について

- ・現在の業務や教育活動等に対し、約6割から8割の教職員が「負担感がある」と回答しています。
- ・特別支援学校を除く校種では、管理職に比べ、一般教職員の方が負担感を感じている教職員の割合が高くなっています。

<表4：R5 教職員意識等調査：負担感が「ある」とした割合>

「Q.業務や教育活動等において負担を感じていることがありますか。」



*2つの選択肢(ある・ない)から、「ある」と回答した教職員の割合(%)

④ 負担に感じる業務・理由等について

- ・負担感については、いずれの校種においても、「校務分掌の事務等」、「国や県等からの調査・統計等への回答」が上位にあります。
- ・負担に感じる理由としては、「業務量が多い」「勤務時間外の対応が必要」「かなりの注意を必要とする」が共通していますが、部活動については、「休日の対応が必要」という理由が2番目となっています。
- ・校務分掌の事務等については、管理職に比べ一般教職員の負担感が高い傾向で、年代では60代以上を除き約3割の教職員が負担に感じています。
- ・調査・統計等については、一般教職員に比べ管理職の負担感が強く、特に、管理職は約4割の教職員が負担に感じしており、年代では30代～50代の負担感が高い傾向です。
- ・また、中学校・高等学校では、一般教職員を中心に部活動に対する負担感があり、年代では30代及び40代の教職員の負担感が高くなっています。

<表5：R5 教職員意識等調査：負担に感じる業務等>

「Q.次の業務や教育活動等の中で、負担を感じるものはどれですか。」

校種	①	②	③	④	⑤
小学校	調査・統計等 35.5%	校務分掌の事務等 33.4%	要支援児童等への対応 22.4%	保護者等対応 18.9%	学校外の会議・学校訪問対応等 18.2%
中学校	部活動（クラブ活動含む） 43.4%	調査・統計等 31.3%	校務分掌の事務等 27.3%	保護者等対応 18.7%	要支援児童等への対応 16.0%
高等学校	校務分掌の事務等 31.9%	部活動（クラブ活動含む） 28.6%	学習評価・成績処理 24.8%	調査・統計等 24.4%	要支援児童等への対応 15.5%
特支学校	校務分掌の事務等 34.9%	学習評価・成績処理 20.0%	調査・統計等 19.3%	授業準備 17.8%	学校内の会議・打合せ 17.6%

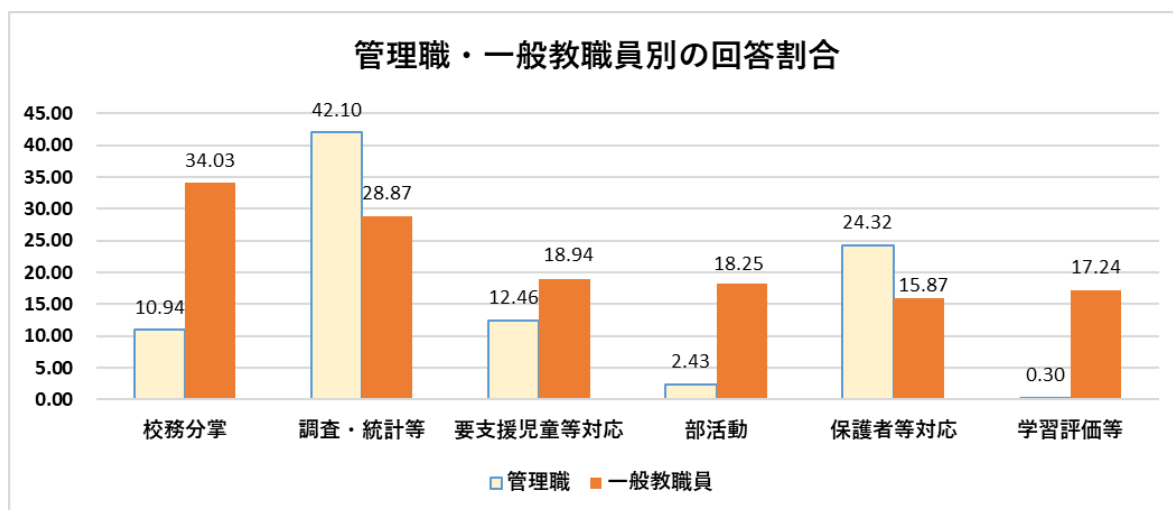
* 複数選択（3つまで選択可）、校種ごとに上位5項目

<表6：R5 教職員意識等調査：負担に感じる業務等の理由>

項目	①	②	③
校務分掌の事務等	業務量が多い 32.3%	勤務時間外の対応が必要 22.6%	かなりの注意を必要とする 15.1%
調査・統計等	業務量が多い 29.9%	勤務時間外の対応が必要 23.1%	かなりの注意を必要とする 15.7%
要支援児童等への対応	かなりの注意を必要とする 23.8%	業務量が多い 23.2%	勤務時間外の対応が必要 22.1%
部活動（クラブ活動含む）	勤務時間外の対応が必要 27.9%	休日の対応が必要 21.7%	業務量が多い 19.4%
保護者等対応	勤務時間外の対応が必要 24.9%	かなりの注意を必要とする 23.2%	業務量が多い 20.4%
学習評価・成績処理	業務量が多い 29.2%	勤務時間外の対応が必要 23.7%	かなりの注意を必要とする 17.1%

* 複数選択（3つまで選択可）、表2④で上がっている項目の理由上位3項目

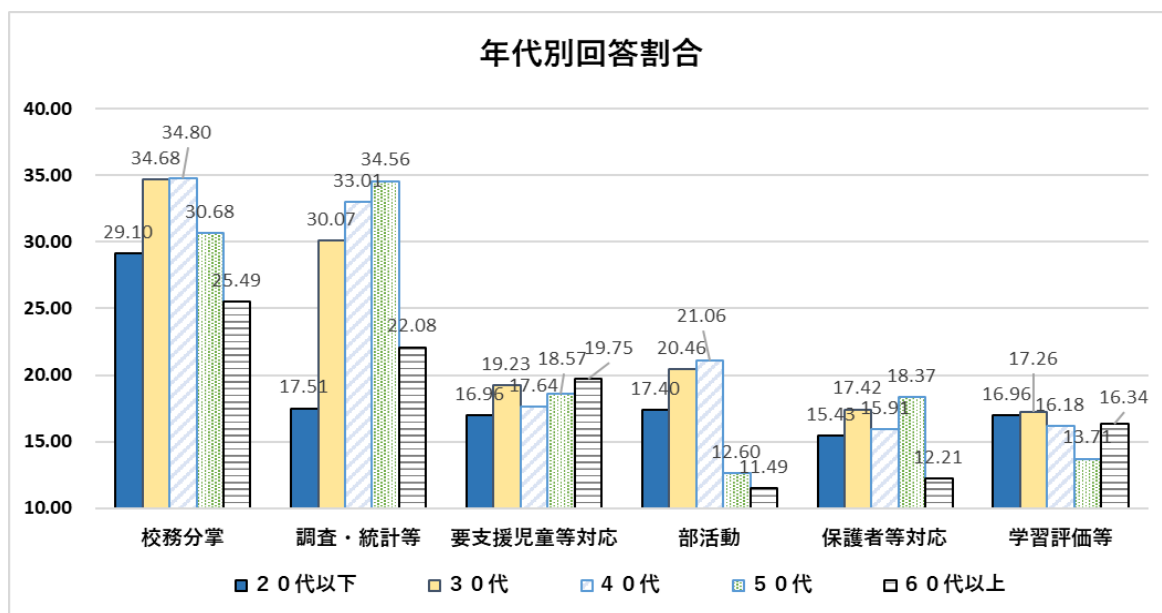
(参考 1 : 管理職・一般教職員別の上位 6 項目の回答割合)



* 回答数が多い項目順に上位 6 項目の回答割合

* 管理職（一般教職員）が選択した数／管理職（一般教職員）の意識調査回答者数

(参考 2 : 年齢別の上位 6 項目の回答割合)



* 全校種で回答数が多い項目順に上位 6 項目の回答割合

* 年代別の選択した数／年代別の意識調査回答者数

⑤ 今後必要な働き方改革の取組みについて

- ・全ての校種において今後必要な取組みの上位2項目が、「人材確保（教職員）」及び「業務削減・廃止」となりました。
- ・補足意見（自由記述）としては、採用の増や休職等の即時補充、負担感が高いとの回答が多かった調査等の削減・廃止など、様々な意見が寄せられました。
- ・また、学校行事や会議・研修・出張等の削減や簡素化については、負担感が高かった「校務分掌の事務等」に関するものを見直すことで、負担感が軽減されると考えられます。

<表7：R5 教職員意識等調査：業務の負担軽減のために必要な取組み>

「Q.あなたが、学校の働き方改革の取組みとして業務の負担軽減を進めるために必要と考える取組みは何ですか。」

校種	①	②	③	④	⑤
小学校	人材確保 (教職員) 77.7%	業務削減・ 廃止 53.8%	業務の統合や 簡素化 29.7%	給与の改善 27.0%	人材確保(教職員 以外の外部人材) 26.8%
中学校	人材確保 (教職員) 77.3%	業務削減・ 廃止 68.6%	給与の改善 29.6%	業務の統合や 簡素化 25.8%	人材確保(教職員 以外の外部人材) 23.5%
高等学校	人材確保 (教職員) 75.5%	業務削減・ 廃止 46.9%	給与の改善 33.6%	業務の統合や 簡素化 21.9%	人材確保(教職員 以外の外部人材) 21.8%
特支学校	人材確保 (教職員) 68.6%	業務削減・ 廃止 43.2%	業務の統合や 簡素化 36.2%	給与の改善 30.0%	教職員(管理職以 外)の意識改革 19.8%

* 複数選択（3つまで選択可）、上位5項目

(参考：上記の補足意見例)

項目	補足意見例
人材確保 (教職員)	教員の採用数増加、休職者の即時補充、複数担任制 小規模校への専科等の配置、小学校専科の全校配置、 特別支援学級担任の増
業務削減・ 廃止	学校行事、研修・会議・出張等の精選・廃止 調査・報告・アンケートの削減・廃止、作品募集業務の削減 部活動の廃止、通知表の廃止、簡素化（所見の廃止等）、前後 期制導入、日課・授業時数見直し、レポート・論文の（記述 内容等も含め）削減
業務の統合や簡 素化	学校訪問の簡素化、学校行事の時間短縮 会議・研修の統合・オンライン化、学校徴収金管理のシステ ム化・現金管理の廃止等、学校経営案・指導要録・成績評 価・諸計画等の簡素化、授業教材データの共有及び共同作成
給与の改善	教職調整額廃止、時間外勤務手当の支給、 給料のベースアップ、部活動指導業務手当の改善 仕事量に応じた手当の創設・充実（担任手当、主任手当等）
人材確保（教職 員以外の外部人 材）	教育業務支援員の採用・全校配置、ICT支援員の常駐 特別教育支援員の増員、SSWやSCの常駐、教員を目指す 学生ボランティア等（大学の単位との連動含む）

3 6つの方針における現状と課題

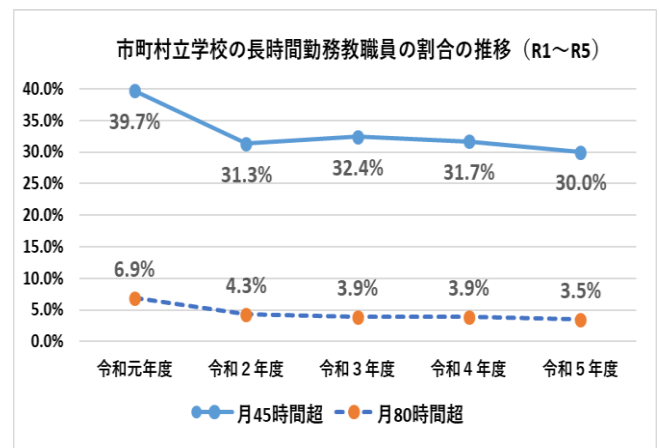
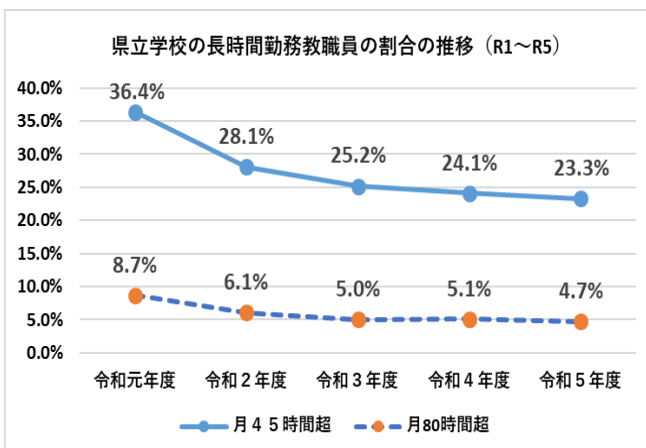
方針1 勤務時間の適正管理等

【これまでの主な取組み】

- 「熊本県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」及び「熊本県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を令和2年度に策定し、時間外在校等時間の上限等を設定
- 全県立学校でのICカードによる勤務時間の適正管理、上限方針の周知
- コロナ禍における時差出勤や在宅勤務の実施
- 市町村教育委員会の上限方針策定等の推進

- ・ 時間外在校等時間は、県立学校・市町村立学校ともに、現プラン策定時に比べて減少しました。
- ・ 一方、コロナ禍に休止・縮小していた業務が以前の状況に戻るなど、教育活動が活発化しており、時間外在校等時間の削減幅は鈍化傾向です。
- ・ また、いわゆる過労死ラインと言われる月80時間を超える教職員の割合も一定程度存在していることから、改善が急務です。

<表8：時間外在校等時間の状況>



※熊本市除く

方針2 教職員の意識改革

【これまでの主な取組み】

- 管理職研修の実施、職員研修用チラシ・業務改善事例集の作成による一人一人の意識改革・取組みの普及
- 民間コンサルタント等の「働き方改革支援アドバイザー」を毎年10校程度派遣し、学校・教職員が自主的に行う業務改善を支援
- 年休取得促進、学校閉庁日の拡大、ノー残業デーの設定、部活動休養日の徹底

- ・ これまで、アドバイザー派遣や研修等の機会を通じ、好事例の周知等に取り組んできました。
- ・ 学校閉庁日等や年次有給休暇の取得日数は策定時から拡大し、教職員意識調査においても、休養日等の拡大の取組みは効果があったとの意見が多く寄せられました。

- ・一方で、年次有給休暇の取得日数は目標の15日を達成しておらず、管理職等による取得促進や、働き方改革による環境整備と併せて、教職員一人一人が主体的に休みを取得する意識を向上させる取組みも必要です。

<表9：R5 教職員意識等調査：意識改革等に係る取組みの効果>

「Q.働き方改革推進プランの「意識改革等」の取組みの中で、負担軽減に効果があったと思うものを選択してください。」

校種	①	②	③	④	⑤
小学校	学校閉庁日の設定	年休等の取得促進	特になし	ノー残業デーの設定	時間外在校等時間の客観的把握
	51.6%	28.3%	22.9%	16.7%	15.7%
中学校	学校閉庁日の設定	部活動休養日の設定	年休等の取得促進	特になし	ノー残業デーの設定
	52.1%	42.6%	24.1%	18.9%	18.6%
高等学校	学校閉庁日の設定	特になし	年休等の取得促進	部活動休養日の設定	時間外在校等時間の客観的把握
	40.6%	31.5%	26.5%	23.4%	11.9%
特支学校	年休等の取得促進	学校閉庁日の設定	特になし	ノー残業デーの設定	時間外在校等時間の客観的把握
	36.3%	35.4%	26.0%	25.8%	17.1%

*複数選択（3つまで選択可）、上位5項目

方針3

人材の確保・活用

【これまでの主な取組み】

- 教職員の定数改善について国への継続的要望
- 非常勤講師の配置拡充・スーパーティーチャー、ALT等の増員
- 教員業務支援員や部活動指導員、ICT支援員等の外部人材による業務支援
- スクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラー等の専門スタッフ等による負担軽減

- ・教職員及び支援人材の確保・活用を推進するとともに、新たに教員免許保有者の掘り起こしのための講習会やUIJターン相談等に取り組むなど、教員確保等に努めていますが、教員不足の解消には至っていません。
- ・採用数の増加に伴い若手職員の割合が増加しており、業務面のサポートが必要な中、臨時的任用教職員の正式採用に伴い、講師名簿登録者が減少するなどの課題も生じています。
- ・意識調査においては、いずれの校種でも今後必要な働き方改革の取組みとして人材確保が必要と回答している教職員の割合が高く、またこれまでの取組みにおいては、ICT支援員などの教員業務の支援を行う人材の確保について効果があったとの回答が多くなりました。引き続き、人材等の確保に努める必要があります。

<表 10 : R5 教職員意識等調査：人材確保・活用に係る取組みの効果等>

「Q.働き方改革推進プランの「人材の確保・活用」の取組みの中で、負担軽減に効果があったと思うものを選択してください。」

校種	①	②	③	④	⑤
小学校	ICT支援員	小学校専科	教員業務支援員	特別支援教育支援員	A L T
	44.2%	41.9%	37.1%	32.4%	14.0%
中学校	ICT支援員	教員業務支援員	特別支援教育支援員	スクールカウンセラー	スクールソーシャルワーカー
	44.4%	27.7%	24.0%	20.7%	18.7%
高等学校	ICT支援員	スクールカウンセラー	特になし	スクールソーシャルワーカー	キャリアサポーター
	45.7%	28.5%	27.6%	19.6%	17.0%
特支学校	ICT支援員	特別支援学校サポーター	特になし	非常勤講師	スクールカウンセラー
	52.1%	39.7%	18.7%	14.3%	11.9%

* 複数選択（3つまで選択可）、上位5項目

* ICT支援員は全校種共通、教員業務支援員は義務制の学校のみ導入など、活用人材ごとに利用校種・利用学校等にばらつきがあることには留意が必要。

方針 4 業務の削減・効率化

【これまでの主な取組み】

- ICTを活用した情報共有や会議のペーパーレス化、オンライン会議、教材資料の共有化等
- 重点6項目（校務ICT化・学校徴収金・給食費公会計化・課外・農場管理・部活動）に係る働き方改革推進プロジェクトチーム（PT）」を設置、教育庁内横断的に取組みを推進

（PTの主な取組み）

- ・ 県立学校の教務支援システム、学校と保護者間のペーパーレス化のためのソフト、文書受付事務のRPA（自動化）に係るソフト、学校徴収金のシステムを導入
- ・ 県立学校の給食費を公会計化、各市町村教育委員会の給食費公会計化推進
- ・ 全県立高校での早朝課外の廃止
- ・ 休日の中学校部活動の地域移行推進、部活動数の目安の設定、運動競技会等の地域大会の統合など
- ・ 農場へのWi-Fi整備等によるICT化、農場の適正規模のための農地等売却

- 作文等の作品募集の県教育委員会ホームページへの集約
- 各学校における学校行事の精選・見直し
- 部活動指針・方針の徹底 等

- ・ ICTを活用した取組み（オンライン会議、ペーパーレス化、システムの導入など）を積極的に進め、意識調査においても、各校種ともICTを活用した取組みが負担軽減に効果があったと回答する割合が上位となっています。
- ・ 今後必要な取組みの自由記述でも、「コロナ禍に実施したオンライン会議や研修を集合型に戻さずオンラインで実施してほしい」、「遠方に出張する負担が大きい」という声が寄せられています。
- ・ また、文書管理（電子決裁）や庶務事務関係等のシステムが導入されていないこと等から、紙ベースで実施されている事務も多数あり、更なるICT化が必要です。

- ・なお、学校行事や各学校で実施しているもの（例：通知表、家庭訪問、面談等）の見直しについても意見が多数寄せられており、従来から実施している取組みについて、改めて必要性の有無等を検討し、改善していく必要があります。

<表 1 1：R5 教職員意識等調査：業務削減・効率化に係る取組みの効果等>

「Q.働き方改革推進プランの「業務削減・効率化」の取組みの中で、負担軽減に効果があったと思うものを選択してください。」

校種	①	②	③	④	⑤
小学校	オンライン会議・研修等 39.4%	ICTを活用した情報共有・ペーパー化等 34.4%	教務支援システムの導入・充実 29.6%	ICTを活用した授業効率化（デジタル採点等） 29.6%	留守電やメール等による時間外対応 20.5%
中学校	オンライン会議・研修等 34.7%	ICTを活用した情報共有・ペーパー化等 29.2%	教務支援システムの導入・充実 20.3%	留守電やメール等による時間外対応 17.8%	特になし 17.2%
高等学校	オンライン会議・研修等 38.0%	早朝課外の廃止 28.2%	ICT活用した情報共有・ペーパー化等 26.9%	ICTを活用した授業効率化（デジタル採点等） 22.0%	特になし 17.1%
特支学校	オンライン会議・研修等 49.9%	ICTを活用した情報共有・ペーパー化等 45.7%	ICTを活用した授業効率化（デジタル採点等） 24.5%	特になし 17.3%	留守電やメール等による時間外対応 14.5%

*複数選択（3つまで選択可）、上位5項目

方針 5 保護者等の理解促進

【これまでの主な取組み】

- 学校の実情や働き方改革の取組状況等を保護者等へ情報発信
- 各種団体（中体連、高体連、高文連、高野連等）との協議による大会運営の見直し、大会統合・廃止

- ・これまで、学校現場への理解を深めるため、学校等から保護者等に対し情報発信を行っていますが、意識調査においては、特に、小・中学校の教職員が保護者等対応に負担感を感じています。（5頁・表5参照）
- ・保護者等による過剰な苦情や不当要求への対応が発生する場合もあり、学校の負担が生じている状況です。
- ・また、意識調査においては、各種団体の準備や事務等に負担感があるとの意見もありました。

方針 6 教職員の健康サポート

【これまでの主な取組み】

- 公立学校共済組合が実施する各種健康相談の活用やハラスメント相談窓口の設置
- 各県立学校に設置された衛生委員会等において、各教職員の在校等時間の状況を踏まえた業務改善、見直し等を実施
- 労働安全衛生管理に係る研修チラシを作成、配布

- ・ストレスチェックにおける健康リスク（総合）値については、現プラン策定時の数値に比べると改善されており、全国平均 100 を下回っています

が、令和2年度から数値が微増ではありますが上昇しており、負担軽減を図っていく必要があります。

<表12：ストレスチェックにおける健康リスク値のこれまでの推移>

R1	R2	R3	R4	R5
101.2	95.0	98.1	98.5	99.2

III 方針

熊本の未来を担う子供たちの育成に向け、その子供たちを最前線で支える教職員のウェルビーイングの向上を図る

将来の予測が困難な時代に、熊本の未来に向けて自らが社会の創り手となり、持続可能な社会を維持・発展させていく人材を育成するため、その子供たちを最前線で支える教職員の健康を守るとともに、ウェルビーイングの向上を実現していきます。

これまでの学校の働き方改革の取組みや現状等を踏まえ、次の6つの方針のもと、更なる業務の見直しや負担軽減の取組みを促進し、長時間勤務の是正を図っていきます。

方針1 人材の確保・活用

- ・教職員の確保に取り組むとともに、教員を支援する人材の確保・活用による教員の業務負担軽減を進めます。
- ・若手職員のサポート体制を整備し、持続して働ける環境整備を進めます。

方針2 業務の削減・効率化

- ・校務DXを進め、既存業務等について更なる業務削減・見直しを進めます。また、業務の見直しに当たってはBPR⁴の手法によるプロセス等の見直しも行います。

方針3 教職員の意識改革

- ・前例や慣例にとらわれず現在の業務を改めて見直し、削減可能な業務の洗い出しや精選を進めるための意識改革を進めていきます。
- ・休暇等の取得促進について管理職を中心に推進するとともに、一斉に休む学校閉庁日等に加え、休暇や勤務時間を意識・管理する働き方の意識改革を進めます。

方針4 勤務時間の適正管理等

- ・令和2年度に策定した上限方針に基づく適正な勤務時間の管理を徹底し、長時間勤務の解消のための取組みを進めます。
- ・育児・介護等様々な教職員の実情に応じ、教職員のワーク・ライフ・バランスを実現するための環境整備を行います。

方針5 保護者等の理解促進

- ・保護者・地域等の理解を深める取組みを推進します。
- ・学校への過剰な苦情等に対する負担軽減を図ります。

方針6 教職員の健康サポート

- ・学校の労働安全衛生管理の必要性等を周知徹底し、安心して働ける職場づくりへの取組みを推進します。

⁴「Business Process Re-engineering（ビジネスプロセスリエンジニアリング）」の略で、業務の本来の趣旨のため、既存の組織や制度を抜本的に見直し、業務改善を行うこと。学校においては、「学校における働き方改革」を実現するための方法の一つ。

IV 学校の働き方改革に関する目標

本プランに基づき、熊本県の公立学校における働き方改革に関する施策を推進するため、以下のとおり目標及び評価指標を設定します。

1 基本目標

(1) 教職員のウェルビーイングの向上

教職員が心身ともに健康で、日々の生活や仕事を豊かにするなど、教職員のウェルビーイングを向上し、熱意を持って働き続けられる環境を整えていきます。

(2) 更なる時間外在校等時間の縮減

現プランに引き続き、時間外在校等時間の縮減に資する取組みを進めます。
なお、推進に当たっては、時間外在校等時間の縮減自体が目的化しないよう、働き方改革を行っていく必要があります。

2 評価指標

方針	指標	現状値	目標値 (R9)
人材の確保・活用	①授業準備について、教師をサポートする支援スタッフの参画を図っている教育委員会の割合 ②支援が必要な児童生徒等・家庭への対応について、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育の専門人材、日本語指導ができる支援員等の専門的な人材等の参画を図っている教育委員会の割合 【文部科学省「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」】	① 80.0% (36/45 県・市町村) ② 95.5% (43/45 県・市町村) (R5 年度)	①② 100%

方針	指標	現状値	目標値 (R9)
業務の削減・効率化	①次世代型校務支援システム ⁵ を導入又は導入を予定（具体的な導入時期を設定）している教育委員会の割合 【文部科学省「GIGA スクール構想の下での校務DX化チェックリスト（学校・教育委員会の自己点検）」】	（県立学校） 令和9年度までに導入を予定 （市町村立学校） 0.0% （R5年度）	（県立学校） 導入 （市町村立学校） 100%
	②全ての運動部活動で複数顧問体制が確保できている学校の割合 ⁶ 【体育保健課調査】	②（県立高校） 61.5% （32/52校） （中学校） 65.8% （79/120校） （R5年度）	② 100%
	③休日の部活動の段階的な地域移行に取り組んでいる市町村の割合 【体育保健課・義務教育課調査】	③52.3% （23/44市町村） （R5年度）	③ 100%
教職員の意識改革	教職員一人当たり年次有給休暇平均取得日数 【学校人事課調査】	（県立学校） 14.3日/年 （市町村立学校） 14.4日/年 （R5年）	15日/年
勤務時間の適正管理等	時間外在校等時間が月45時間以内となる教職員の割合 ⁷ 【学校人事課調査】	（県立学校） 76.7% （市町村立学校） 70.0% （R5年度）	（県立学校） 90.0% （市町村立学校） 85.0%

⁵ ネットワーク統合と汎用クラウドツールの活用を前提とした、パブリッククラウド上で運用できる次世代型校務支援システム

⁶ 文化部活動においても複数体制は推進していくが、文化部活動の設置状況や活動状況等に鑑み、指標としては運動部活動についてのみ設定。

⁷ 将来目標は100%を目指していますが、現状の数値や今後の取組み等を踏まえ、今期の目標は、その中間値以上を目標としているものです。

校種	現状値	R9年度目標	R10年度以降
県立学校	76.7%	90%	100%
市町村立学校	70.0%	85%	100%

VI 目標達成に向けた取組み

目標達成に向け、プランの方針に基づき次の取組みを進めていきます。

1 人材の確保・活用

(1) 教職員の確保

(県・市町村)⁸

- ① 採用選考考査の見直し
 - ・大学・県内企業等との連携による教員確保
 - ・大学の推薦制度の導入、社会人の特別選考
 - ・日程の見直し、臨採等要件緩和 等
- ② 教員免許所有者の掘り起こし
 - ・ペーパーティーチャー講習会の実施
 - ・UIJ ターン者への相談支援
- ③ 国の方針等を踏まえた定数改善及び給与の見直し
- ④ 非常勤講師・代替職員の確保
- ⑤ 安心して教員になるための支援（若手職員への支援）
 - ・教育実習の受け入れ拡大
 - ・採用前研修の実施
 - ・小学校教科担任制・小学校専科教員の配置拡充
 - ・スーパーティーチャー拡充による指導・支援の充実
 - ・研究授業の映像記録化・提供
- ⑥ 高校生以下等への魅力発信等
 - ・大学と連携し、高校に対する教員魅力発信講座の開催

(2) 支援人材の確保・拡充等

次の支援人材の確保・拡充等、活用の充実を図ります。

- ① 教職員業務の一部を担う人材
 - ・教員業務支援員（市町村）
 - ・特別支援学校サポーター（県）
 - ・教頭等業務サポーター（県）
 - ・副校長・教頭マネジメント支援員（市町村）
 - ・学校補助員（県）
 - ・特別支援教育支援員（県）
 - ・多文化共生マイスター（通訳）（県）
 - ・教育支援員（県）
- ② 資格や技能を有し、専門的支援を行う人材
 - ・スクールソーシャルワーカー（県・市町村）
 - ・スクールカウンセラー（県・市町村）
 - ・スクールロイヤー（県・市町村）
 - ・キャリアサポーター・熊本しごとコーディネーター（県）

⁸ 県立学校の働き方改革に係る県の取組みを「(県)」、市町村立学校の働き方改革のために、市町村教育委員会又は各学校に対して、県が実施する支援（指導・助言、働きかけ等）又は直接実施する取組みを「(市町村)」と標記

- ・学力向上アドバイザー（市町村）
- ・学級経営等アドバイザー（市町村）
- ・部活動指導員（県・市町村）
- ・ICT支援員（県）

③その他の外部人材等

- ・地域クラブサポーターバンク⁹の活用推進（市町村）
- ・地域学校協働活動推進員（市町村）
- ・高校魅力化コーディネーター（県）
- ・ボランティアの活用推進（県・市町村）

2 業務の削減・効率化

（1）校務 DX の推進

- ① 校務支援システムの見直し（汎用クラウドツールの活用、校務系・学習系ネットワークの統合、データ連携基盤（ダッシュボード）の構築等）及び当該ネットワークの市町村教育委員会との連携、情報提供（県・一部市町村）
- ② 県立学校の校務に係るシステム・ソフト導入等による効率化
 - ・デジタル採点・分析ソフトの導入（県）
 - ・授業料の徴収・管理業務の学校徴収金システムへの移行（県）
 - ・奨学金貸与・給付に係る業務の申請・給付等のシステム検討（県）
 - ・農場等における IOT を活用した業務効率化（県）
 - ・デジタル教材の活用推進（県・市町村）
 - ・教職員の旅費・給与等の支給に関わるサービス管理のためのシステム（庶務事務システム）の利用（財務システム等との連携）や電子決裁や簿冊等の電子管理を行うシステム（文書管理システム）の利用及びサービス・給与・旅費の事務処理集中化の検討（県・市町村）
- ③共通アカウントの導入¹⁰・活用推進（市町村）
- ④オンライン（オンデマンド）会議・研修の推進（県・市町村）
- ⑤生成 AI を活用した校務改善（県・市町村）

（2）部活動改革の促進

（県・市町村）

- ・休日の中学校部活動の地域移行推進
- ・適正な数の部活動設置通知¹¹の徹底、複数顧問制の推進
- ・部活動指針・方針及び、休養日の徹底
- ・部活動指導員の配置（再）
- ・地域クラブサポーターバンクの活用推進（再）

⁹今後、中学校部活動が「地域クラブ活動」に移行するに当たり、指導者やスタッフとして参加できる方に登録していただき、地域クラブを運営する市町村等に情報を提供する仕組み。必要に応じて高等学校へも情報提供。

¹⁰コンピュータやソフトウェア、ネットワークなどにログインして使用するための権利や資格のこと。一般的にメールアドレス等の英数字で個別に管理される。各市町村で端末の OS やソフトウェアが異なる中、教職員の異動時等の負担軽減を図る観点から共通のアカウントを導入。

¹¹令和4年11月25日教体第887号・教文第2101号通知。適正な部活動数による部活動運営が促進されるよう、①将来を含めた生徒の希望や生徒数の状況等を十分踏まえる②生徒が安全・安心に活動できる施設や場所が確保される③指導可能な教職員数の50%以内の数を目安とし、50%を超える場合は、指導内容の充実、生徒の安全の確保、教職員の時間外労働の解消等を十分考慮した上で、部活動を設置する④生徒や保護者、地域の理解、協力を求めながら計画的に推進することに留意して見直しを検討することとされている。（県立学校あて通知。市町村教委へは各学校の実態に応じた適正な部活動推進への指導を依頼）

- ・複数の部活動による合同トレーニングの実施
- ・各種団体の大会参加等に係る団体・学校間の業務効率化等協力依頼

(3) その他業務削減・効率化等の取組み (県・市町村)

- ・学校への文書の精選・削減
- ・国の3分類¹²に基づく業務見直し等の推進
- ・学校訪問・研究指定校業務負担軽減
- ・授業時数の点検・教育課程の編成見直し等による勤務時間内の授業準備時間等確保の推進
- ・市町村立学校の学校徴収金（給食費を含む）徴収・管理見直しの推進
- ・県立高校の舎監業務の見直し検討
- ・県立高校入試制度の見直し¹³
- ・県立高校の農場規模の適正化推進
- ・学校行事の精選・重点化

3 教職員の意識改革

(県・市町村)

(1) 教職員研修、管理職研修の充実

- ・働き方改革（勤務時間管理・計画的な休暇取得等）研修の充実

(2) 民間活力による働き方改革の支援

- ・学校の働き方改革支援アドバイザーの派遣
- ・民間コンサル等による業務分析・課題解決の普及

(3) 先進的な取組みの普及

- ・各学校等の取組みの定期メール配信・事例集等の普及

(4) 休暇等を取得しやすい職場づくり

- ・学校閉庁日・ノー残業デー・部活動休養日の取組み促進
- ・年休の取得促進
- ・男性の育児休業等取得促進取組みの徹底

(5) 学校評価に設定した業務改善や教職員の働き方に関する評価項目の推進

- ・学校での設定及び学校運営の改善指導

¹² 中央教育審議会答申（H31.1）における分類「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」

¹³ 入試選抜に係る出願システムやデジタル採点の活用等の検討を含む

4 勤務時間の適正管理等

(県・市町村)

(1) 客観的な勤務時間の把握の推進、適正管理の徹底

- ・土日等も含めたＩＣカード等による客観的な勤務時間の把握、適正管理

(2) 柔軟な働き方に係る環境整備等の検討

- ・時差出勤制度の導入（県での試行導入）
- ・在宅勤務や変形労働時間制など働き方の検討

(3) 休憩時間等確保徹底の取組み

- ・勤務インターバル制度の導入検討
- ・休憩時間確保に係る管理職等への周知徹底 等

5 保護者等の理解促進

(県・市町村)

- ・学校運営協議会、PTA 等への働き方改革の取組みの積極的提供
- ・総合教育会議等における首長部局等との情報共有・取組みの推進
- ・コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進体制づくりに向けた支援、地域学校協働活動推進員の配置支援及び研修実施
- ・保護者等からの過剰な苦情・不当要求への対応に対するコーディネーターの配置
- ・各種団体の大会参加等に係る団体・学校間等の業務効率化等への協力依頼（再）

6 教職員の健康サポート

(県・市町村)

- ・産業医による保健指導の充実・ストレスチェックによる健康リスクの把握推進
- ・公立学校共済組合が実施するメンタルヘルス相談・メンタルケアサポートの周知
- ・衛生委員会を活用した業務改善、労働安全衛生法の周知徹底
- ・各種相談窓口（ハラスメント等）の周知徹底、管理職・相談員等の研修充実による体制強化

VII プランの推進

- ・プランを着実に推進するため、毎年度、県教育委員会に設置した「働き方改革推進会議」において、プラン方針に沿った取組みに係る評価指標の達成状況や具体的な実績、課題を整理・検証し、今後の方針と併せて公表します。
- ・各市町村教育委員会は、市町村立学校の服務監督権者として、域内の学校の勤務時間の適正管理を行うとともに、働き方改革に係る方針等に基づき、取組みを推進します。
- ・各学校は、管理職のリーダーシップのもと、学校評価の評価項目に各校の実状に応じた働き方改革に係る具体的目標や方策を設定し、衛生委員会等を活用した取組みの検証や時間外在校等時間の平準化等を進めるとともに、その結果を学校運営協議会やPTA 総会等に報告するなど積極的に情報共有を行い、連携・協働して取組みを進めます。