

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）検証報告書  
【令和6年度（2024年度）対象】

令和7年（2025年）8月

熊本県教育委員会

# 【 目 次 】

I	「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）」の概要	・・・	3 ページ
II	評価指標の達成状況	・・・	6 ページ
III	本県の公立学校における時間外在校等時間の状況	・・・	8 ページ
	1 県立学校の時間外在校等時間の状況	・・・	9 ページ
	2 市町村立学校の時間外在校等時間の状況	・・・	11 ページ
IV	令和6年度の実施状況等	・・・	13 ページ
V	今後の展開	・・・	25 ページ

# I 「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)」の概要

# I「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)」の概要

## 「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」(2期：R6～R9年度)の概要

### I プラン改定に当たって

- 学校を取り巻く環境が大きく変化中、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、子供たちを最前線で支える教職員の健康を守り、ウェルビーイングを高めることが重要。
- 学校現場の業務見直しや負担軽減の取組みを促進し、長時間勤務の改善や労働安全衛生管理の徹底、人材確保など更なる働き方改革の取組みを進める必要がある。

### II 現状と課題 (現プラン (R2～R5) の成果等)

#### 【 全般事項 】

- 令和2年度にプランを策定。県立学校に係る13の評価指標を設定し、働き方改革の取組みを推進してきた。
- 評価指標13項目のうち、8項目を目標達成。5項目の指標については、目標達成には至らなかったがプラン策定時に比べると改善した。

#### 【 教職員意識調査 (R5年度実施) 結果 】

- ワーク・ライフ・バランスの満足度はプラン策定前より改善。
- 現業務等に関し、教職員の約8割以上がやりがいを感じる一方、約6割～8割(校種等で異なる)が負担を感じている。
- 全ての校種で今後必要な取組みとして上位2項目が「人材確保(教職員)」及び「業務削減・廃止」となった。

#### 【 これまでの取組の成果と課題 】

- 学校徴収金に係るシステム導入等のICTを活用した校務効率化や学校行事見直し・部活動改革等に取り組むとともに、教員業務支援員をはじめとした支援人材の確保などに取り組んできた。
- 時間外在校等時間は県立学校・市町村立学校ともにプラン策定時に比べ減少したものの、削減幅は鈍化傾向にあり、依然として長時間勤務の教職員も存在し、更なる働き方改革の取組みが必要。

### 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。

【 方針1 】 人材の確保・活用	【 方針2 】 業務の削減・効率化	【 方針3 】 教職員の意識改革	【 方針4 】 勤務時間の適正管理等	【 方針5 】 保護者の理解促進	【 方針6 】 教職員の健康サポート
---------------------	----------------------	---------------------	-----------------------	---------------------	-----------------------

# 「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」（2期：R6～R9年度）の概要

## IV 学校の働き方改革に関する目標

【基本目標】 (1) 教職員のウェルビーイングの向上 (2) 更なる時間外在校等時間の縮減

評価指標	R5現状値 → R9目標値
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	(県・市町村) 80.0% → 100%
支援が必要な児童生徒等への対応で、専門的な人材等の参画を図っている教育委員会の割合	(県・市町村) 95.5% → 100%
次世代型校務支援システム導入又は導入を予定(導入時期設定)している教育委員会の割合	(県) R9導入予定 → 導入 (市町村) 0% → 100%
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	(県立) 61.5% (市町村立) 65.8% → 100%
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	(市町村) 52.3% → 100%
教職員1人当たり年次有給休暇平均取得日数	(県立) 14.3日 (市町村立) 14.4日 → 15日/年
時間外在校等時間が月45時間以内となる教職員の割合 ・将来目標は100%。今期はその中間値を目指す	(県立) 76.7% → 90.0% (市町村立) 70.0% → 85.0%

## V 目標達成に向けた取組み

・主なものを掲載

### 【方針1】人材の確保・活用

- ・教職員の確保
- ・支援人材・専門人材の確保・拡充

### 【方針2】業務の削減・効率化

- ・校務DX(校務支援システム見直し、生成AI活用)
- ・部活動改革、授業時数点検・見直し、文書削減等

### 【方針3】教職員の意識改革

- ・民間による業務分析・課題解決
- ・年休・男性育休促進等

### 【方針4】勤務時間の適正管理等

- ・勤務管理徹底、時差出勤導入、
- ・勤務インターバル制度導入検討等

### 【方針5】保護者等の理解促進

- ・保護者等からの過剰な苦情・不当要求対応支援
- ・外部団体等への効率化協力依頼等

### 【方針6】教職員の健康サポート

- ・メンタルヘルス相談
- ・労安衛法の周知等

## VI プランの推進

- 毎年、プランに係る指標の達成状況や具体的取組実績・課題を整理検証し、今後の方針と併せて公表。

## Ⅱ 評価指標の達成状況

## II 評価指標の達成状況

働き方改革推進プランで設定している全7つの指標のうち、令和6年度の実績で改善した指標は、6指標となりました。

評価指標①、②に係る人材の確保、活用については、前年度より改善しています。特に、専門的な人材等の参画については、令和6年度で目標値を達成することができました。

評価指標③の次世代型校務支援システム導入については、県教育委員会では令和9年度中の導入完了に向けてシステム設計等準備を進めているところです。市町村教育委員会では、導入済又は導入の検討が進められているところです。

評価指標④の県立学校の運動部活動については、複数顧問体制確保の改善が見られましたが、市町村立学校は横ばいとなっています。学校からのニーズはあるものの、部活動指導員等の人材が不足している地域もあるため、さらなる周知・確保を行っていきます。

評価指標⑤の休日の部活動の地域移行については、大幅に取組みが進んでいます。県では、令和7年度末までの休日移行完了を目指しており、取組みが進んでいない市町村については、定期的に現状を把握し、連携を深めながら、取組みを支援していきます。

評価指標⑥の年次有給休暇の取得状況については、県立学校、市町村立学校も横ばいとなっています。一因としては教員不足が挙げられ、年次有給休暇の取得が進まない学校の状況があります。目標値の達成のため、さらなる業務量改善や教員業務支援員等の教員をサポートする職員の利活用を進めていきます。

評価指標⑦の時間外在校等時間については、月45時間以内の教職員の割合は、緩やかに増加がみられています。しかし、増加割合は鈍化傾向にあるため、さらなる意識改革等を進めていきます。

評価指標	プラン策定時 (R5実績値)	R6年度 実績	→	R9 目標値	担当課
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(※1)	(県・市町村) 80.0%	85.1%	↑	100%	学校人事課
② 支援が必要な児童生徒等への対応で、専門的な人材等の参画を図っている教育委員会の割合(※1)	(県・市町村) 95.5%	100%	↑	100%	特別支援 教育課 学校安全・ 安心推進課
③ 次世代型校務支援システム(※2)導入又は導入を予定(導入時期設定)している教育委員会の割合(※3)	(県) R9導入予定 (市町村) 0%	R9導入に 向け検討中 11.4%	↑	導入 100%	教育政策課
④ 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	(県立) 61.5% (市町村立) 65.8%	71.2% 65.8%	↑	100%	体育保健課
⑤ 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	(市町村) 52.3%	93.2%	↑	100%	体育保健課 義務教育課
⑥ 教職員1人当たり年次有給休暇平均取得日数	(県立) 14.3日 (市町村立) 14.4日	14.3日 14.4日	→	15日/年	学校人事課
⑦ 時間外在校等時間が月45時間以内となる教職員の割合 ※将来目標は100%。今期はその中間値を目指す	(県立) 76.7% (市町村立) 70.0%	77.6% 71.7%	↑	90.0% 85.0%	学校人事課

※1 文部科学省が毎年度実施する「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」結果に基づき、把握

※2 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

※3 文部科学省「GIGAスクール構想の下での校務DX化フェイユリスト(学校・教育委員会の自己点検)」結果に基づき、把握

### Ⅲ 本県の公立学校における時間外在校等時間の状況

### Ⅲ 本県の公立学校における時間外在校等時間の状況

#### 1 県立学校の時間外在校等時間の状況

##### (1) 時間外在校等時間の推移

県立学校全体では、月45時間超であった教職員の割合は22.4%と、前年度と比較して0.9ポイント減少しました。月80時間超は4.3%となり、前年度から0.4ポイント減少しています。また、年間360時間以内であった教職員の割合も57.3%と、前年度から1.9ポイント増加しました。

令和6年度は、校種別においても月45時間超と月80時間超のポイントが減少しています。また、県立高校（中学校を含む）は、年360時間以内の教職員が半数を超えています。

県立学校（全体）の時間外在校等時間の推移（右下図）をみると、年360時間以内であった教職員全体の割合は、プラン策定時（令和元年度の実績）と比べて、11.7ポイント増加し、改善しています。

月45時間以内の教職員の割合に係る月別の推移（左下図）をみると、各月ともプラン策定時（令和元年度の実績）から増加傾向にあるものの、増加幅は鈍化傾向にあります。その中で、令和5年度と比較すると6月及び2月は増加割合が大きくなっています。

#### 【 県立学校の時間外在校等時間 】

【全体】 県立学校

年度	月45時間以内		月45時間超	
		(増減)		うち月80時間超 (増減)
令和元年度	63.6%	—	36.4%	8.7%
令和2年度	71.9%	(8.3)	28.1%	6.1%
令和3年度	74.8%	(2.9)	25.2%	5.0%
令和4年度	75.9%	(1.1)	24.1%	5.1%
令和5年度	76.7%	(0.8)	23.3%	4.7%
令和6年度	77.6%	(0.9)	22.4%	4.3%

単位：％、PT

年360時間以内	
45.6%	(増減) —
50.8%	(5.2)
50.6%	(▲0.2)
54.7%	(4.1)
55.4%	(0.7)
57.3%	(1.9)

①県立高校（中学校含む）

年度	月45時間以内		月45時間超	
		(増減)		うち月80時間超 (増減)
令和元年度	56.7%	—	43.2%	11.4%
令和2年度	65.5%	(8.8)	34.4%	8.2%
令和3年度	69.2%	(3.7)	30.8%	6.6%
令和4年度	71.0%	(1.8)	29.0%	6.8%
令和5年度	71.8%	(0.8)	28.2%	6.4%
令和6年度	72.5%	(0.7)	27.5%	6.1%

単位：％、PT

年360時間以内	
34.6%	(増減) —
41.8%	(7.2)
43.2%	(1.4)
47.9%	(4.7)
48.5%	(0.6)
50.3%	(1.8)

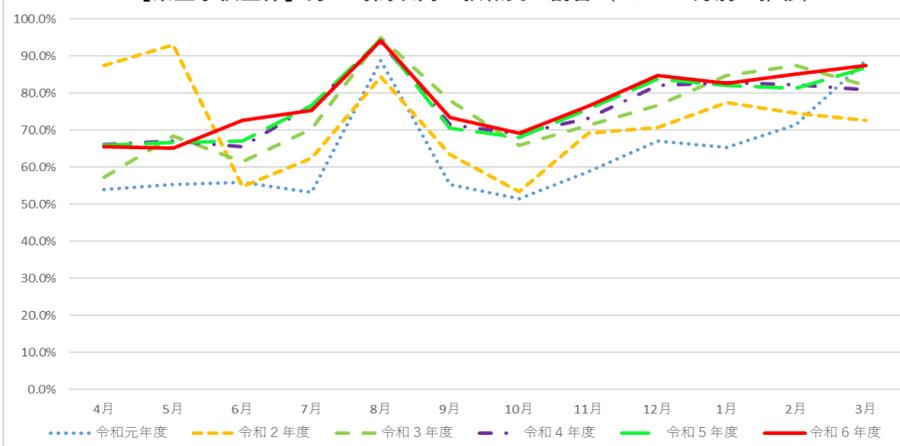
②県立特別支援学校

年度	月45時間以内		月45時間超	
		(増減)		うち月80時間超 (増減)
令和元年度	81.4%	—	18.6%	1.6%
令和2年度	86.9%	(5.5)	13.1%	1.2%
令和3年度	87.8%	(0.9)	12.2%	0.9%
令和4年度	87.5%	(▲0.3)	12.5%	0.9%
令和5年度	87.9%	(0.4)	12.1%	0.8%
令和6年度	88.8%	(0.9)	11.2%	0.4%

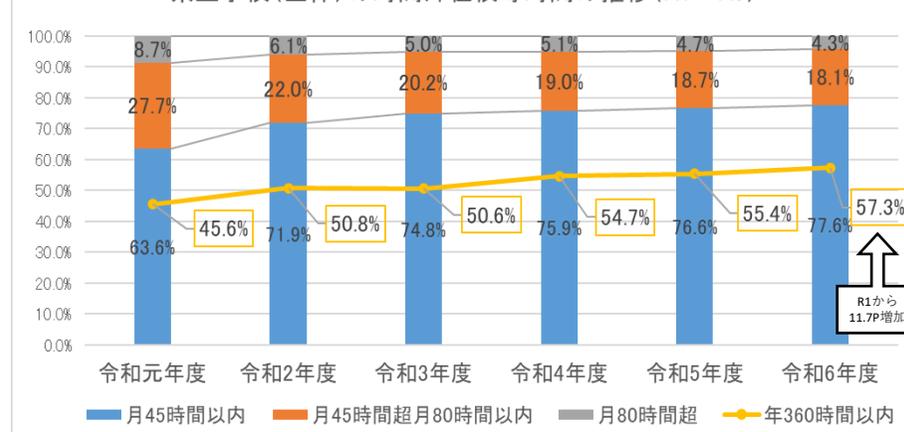
単位：％、PT

年360時間以内	
72.0%	(増減) —
71.6%	(▲0.4)
67.8%	(▲3.8)
70.1%	(2.3)
70.9%	(0.8)
72.7%	(1.8)

【県立学校全体】 月45時間以内の教職員の割合（R1～R6 月別の推移）



県立学校（全体）の時間外在校等時間の推移（R1～R6）



・ 上記の割合は時間外在校等時間の毎月の合計を、延べ人数で除して算出。休憩、自己研鑽等の公務外の時間を除く。

## （２）時間外在校等時間の内訳

令和６年度の県立学校の時間外在校等時間において、平均時間が長かった業務（校種ごと）は、次のとおりです。

- ・ 県立高校 …… 校務分掌等
- ・ 県立特別支援学校 …… 学年・担任業務等
- ・ 県立中学校 …… 学年・担任業務等、部活動指導
- ・ 県立定時制高校 …… 校務分掌等

一月の一人当たりの時間外在校等時間が最も長いのは、県立中学校で、県立高校、県立特別支援学校、県立定時制高校の順に短くなっています。

県立特別支援学校では、校務分掌等や教科指導等に係る時間が増加したため、一人当たり時間外在校等時間が24.5時間と、1.2時間増加しました。

時間外在校等時間における各業務が占める割合（右下図）をみると、どの校種においても教科指導等の割合が前年度より増加しています。また、県立中学校以外は部活動指導の割合も増加しています。

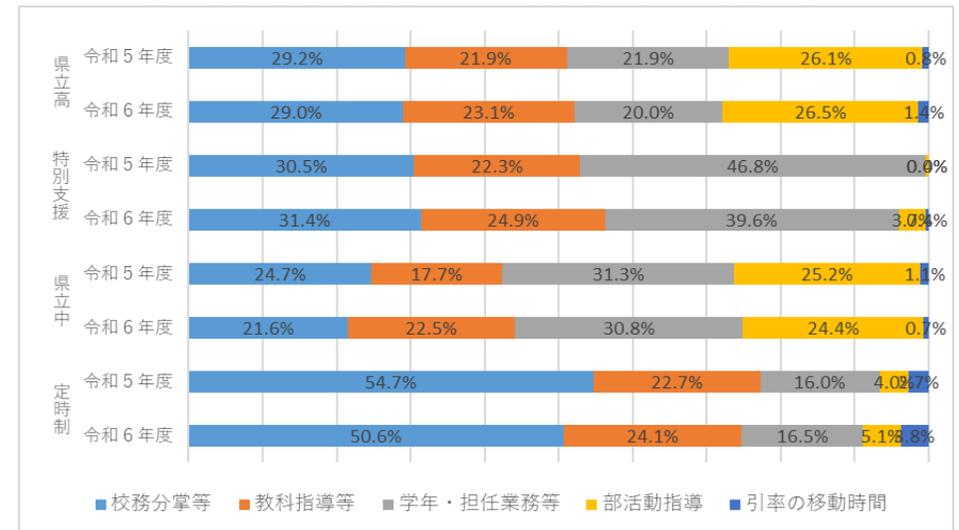
県立特別支援学校及び県立定時制高校については、県立高校及び県立中学校に比べると、学校における部活動の数が少ないため、内訳としては、その他の項目に費やす時間が多くなっています。

## 【 時間外在校等時間における業務ごとの平均時間数 】

単位：時間

校種	年度	一人当たり時間外在校等時間（月平均）						課外・模試・検定等
		合計	校務分掌等	教科指導等	学年・担任業務等	部活動指導	引率の移動時間	
県立高校 (定時制以外)	令和5年度	35.6	10.4	7.8	7.8	9.3	0.3	2.5
	令和6年度	35.5	10.3	8.2	7.1	9.4	0.5	2.6
県立特別 支援学校	令和5年度	23.3	7.1	5.2	10.9	0.1	0	0.9
	令和6年度	24.5	7.7	6.1	9.7	0.9	0.1	1.1
県立中学校	令和5年度	44.1	10.9	7.8	13.8	11.1	0.5	0.4
	令和6年度	42.2	9.1	9.5	13	10.3	0.3	0.7
県立定時制 高校	令和5年度	7.5	4.1	1.7	1.2	0.3	0.2	1.3
	令和6年度	7.9	4	1.9	1.3	0.4	0.3	1.6

## 【 時間外在校等時間における各業務が占める割合 】



## 2 市町村立学校の時間外在校等時間の状況

### (1) 時間外在校等時間の推移

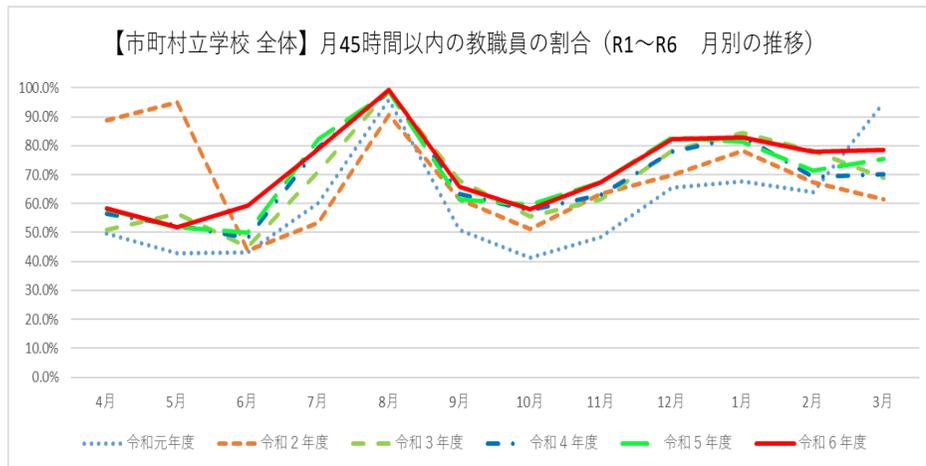
市町村立学校については、市町村教育委員会が教育職員の服務監督権者として各地域の実情を踏まえながら、時間外在校等時間上限等に関する規則や計画策定等、各種取組みを推進しています。

市町村立学校全体（熊本市を除く）では、月45時間超の教職員の割合は28.3%となり、前年度と比較して1.7ポイント減少し、改善されました。

一方、月80時間超であった教職員の割合は3.3%となり、前年度から0.2ポイント減少し、改善されました。

なお、令和元年度からの時間外在校等時間の推移（右下図）をみると、令和6年度の月45時間以内であった教職員全体の割合は、プラン策定時の数値（令和元年度の実績）と比べて、11.4ポイント増加し、改善しました。

月45時間以内の教職員の割合に係る月別の推移（左下図）をみると、各月ともプラン策定時（令和元年度の実績）から増加傾向にあり、増加幅は鈍化傾向にあります。その中で、令和5年度と比較すると6月及び2月は増加割合が大きくなっています。



### 【市町村立学校の時間外在校等時間】

【全体】市町村立学校 単位：％、PT

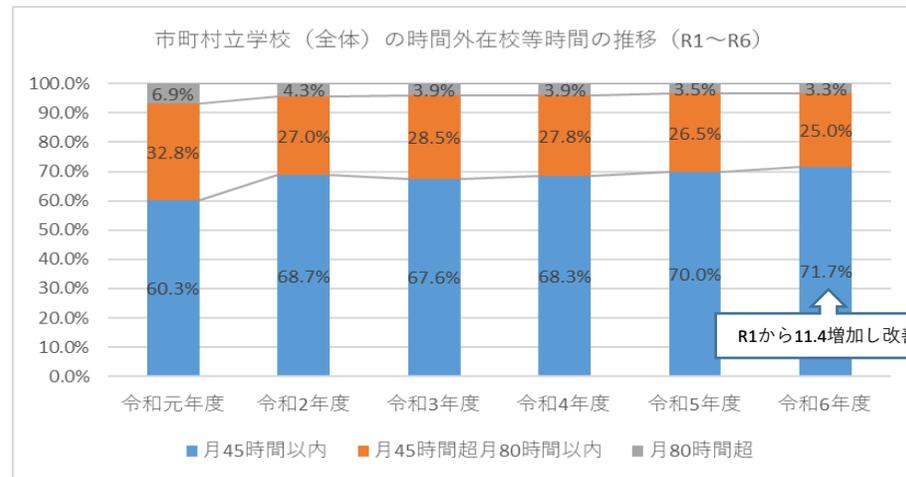
	月45時間以内		月45時間超		
		(増減)		うち月80時間超	
令和元年度	60.3%	—	39.7%	—	6.9%
令和2年度	68.7%	(8.4)	31.3%	(▲8.4)	4.3%
令和3年度	67.6%	(▲1.1)	32.4%	(1.1)	3.9%
令和4年度	68.3%	(0.7)	31.7%	(▲0.7)	3.9%
令和5年度	70.0%	(1.7)	30.0%	(▲1.7)	3.5%
令和6年度	71.7%	(1.7)	28.3%	(▲1.7)	3.3%

①市町村立小学校 単位：％、PT

	月45時間以内		月45時間超		
		(増減)		うち月80時間超	
令和元年度	64.9%	—	35.1%	—	3.3%
令和2年度	73.2%	(8.3)	26.8%	(▲8.3)	2.2%
令和3年度	71.9%	(▲1.3)	28.1%	(1.3)	1.6%
令和4年度	73.3%	(1.4)	26.7%	(▲1.4)	1.7%
令和5年度	75.0%	(1.7)	25.0%	(▲1.7)	1.7%
令和6年度	76.6%	(1.6)	23.4%	(▲1.6)	1.6%

②市町村立中学校 単位：％、PT

	月45時間以内		月45時間超		
		(増減)		うち月80時間超	
令和元年度	51.7%	—	48.3%	—	13.8%
令和2年度	60.1%	(8.4)	39.9%	(▲8.4)	8.3%
令和3年度	59.4%	(▲0.7)	40.6%	(0.7)	8.0%
令和4年度	59.1%	(▲0.3)	40.9%	(0.3)	7.9%
令和5年度	61.0%	(1.9)	39.0%	(▲1.9)	6.7%
令和6年度	63.0%	(2.0)	37.0%	(▲2.0)	6.3%



・上記の割合は時間外在校等時間の毎月の合計を、延べ人数で除して算出。休憩、自己研鑽等の校務外の時間を除く。

## (2) 時間外在校等時間の内訳

令和6年度の時間外在校等時間が月45時間超の教職員が時間外在校等時間に行っていると回答した主な業務のうち、割合が高い業務(校種ごと)は、次のとおりです。

- ・小学校・・・教材研究等、校務分掌
- ・中学校・・・部活動、教材研究等

また、小学校では、校務分掌を行っていると回答した教職員の割合が45.2%、中学校では、諸調査等の事務処理を行っていると回答した教職員の割合が38.1%となり、前年度から4%以上増加しました。

さらに、中学校では部活動を行っていると回答した教職員の割合についても、59.0%と、前年度から高い割合をしめています。

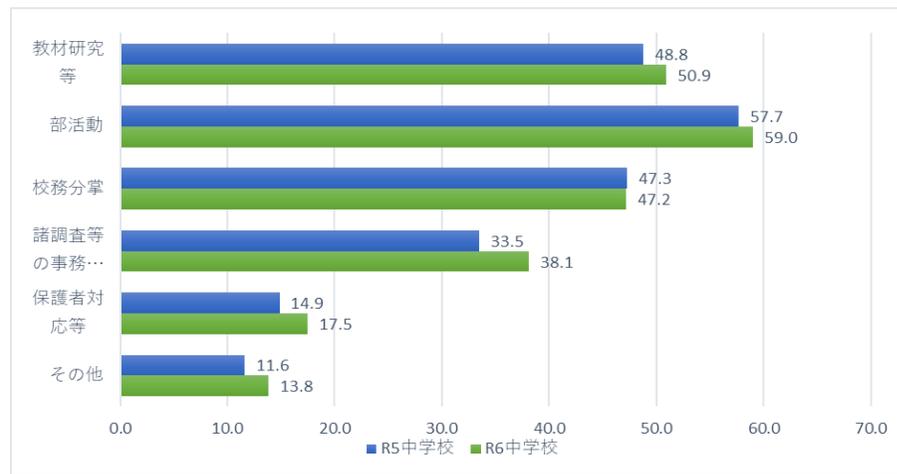
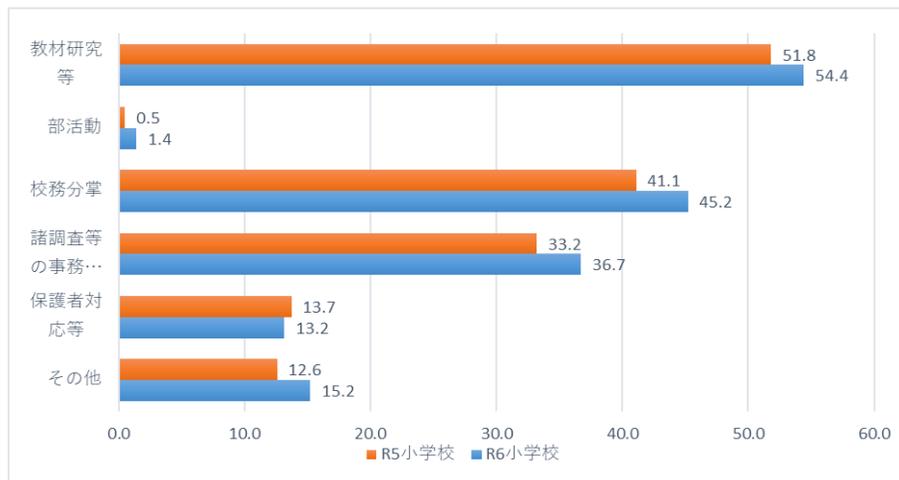
そのほか、小学校においては保護者対応等と、中学校においては校務分掌のみが前年度の割合から減っていますが、減少幅は大きくはありません。

【時間外在校等時間が月45時間超の教職員の主な業務(複数回答)】

単位 %

校種	年度	教材研究等	部活動	校務分掌	諸調査等の事務処理	保護者対応等	その他
小学校	令和5年度	51.8	0.5	41.1	33.2	13.7	12.6
	令和6年度	54.4	1.4	45.2	36.7	13.2	15.2
中学校	令和5年度	48.8	57.7	47.3	33.5	14.9	11.6
	令和6年度	50.9	59.0	47.2	38.1	17.5	13.8

【時間外在校等時間における主な業務の年度別比較】



\* 対象職員は、校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、講師、養護教諭、事務長、事務職員などすべての常勤の職員

## IV 令和6年度の取組状況等

# ○各課の令和6年度の取組状況と令和7年度の取組み

・方針ごとの主な取組み及び今後の取組みについては、次のとおりです。

・取組み ◎成果

## 令和6年度の取組み

## 令和7年度の取組み

担当課

### 【方針1】人材の確保・活用

#### ○採用選考考査の見直し

・一次考査を3週間、二次考査を2週間前倒しで実施した。  
 ◎一部校種においては志願者が増加し、小学校と中学校の志願者数は前年度より32名増加した。  
 ・令和7年度実施選考考査から、特別免許状所有者等が、キャリアチェンジ特別選考を受考できるように変更した。  
 ・幼稚園教諭普通免許状を所有し、幼稚園等で正規の教諭として3年以上の勤務経験があり小学校教諭等を志願する者については、他のキャリアチャレンジ受考者が5年の職務経験を必要とするところを3年の経験で応募できるよう受験要件を緩和して、キャリアチェンジ特別選考の受考資格に追加した。  
 ◎令和7年度実施選考考査では、3名の特別免許状所有者が受考し、多様な専門性を有する志願者の確保につながった。

・課題である教員のなり手不足の改善に向けて、熊本大学教育学部の地域卒学生（小学校専攻）に対し、特別選考等の実施を検討する。  
 ・大学生を対象とした研修等の開催を検討する。

学校人事課

#### ○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  
 ・免許取得者で現在教職に就いていない者、教員採用選考考査の受考予定者及び免許取得を検討している者を対象に、講習会を3回実施した。  
 ◎講習を111名が受講し、33名が選考考査の受験につながった。また、令和7年度、受講者のうち14名が臨時的任用教員となり、19名が選考考査に合格した。

・ペーパーティーチャー講習会等を通して、本県の教員採用選考考査の概要や教員の魅力、職務内容等を周知し、受考者の確保につなげるとともに、教員志願者の発掘にも努める。

#### ○安心して教員になるための支援（若手職員への支援）

・小学校教科担任制・小学校専科教員の配置拡充  
**【配置状況】**

英語専科：130校で51人指導  
 英語以外：60校で79人指導  
 小学校専科：130人配置（令和5年度から+16人）  
 ◎配置拡充により、若手職員の負担軽減につながった。

・専科指導加配の要件等緩和について国に要望する。  
 ・専科指導加配等の配置を拡充し、教職員の業務負担の軽減を図る。  
 ・令和7年度から文科省が教科担任推進加配の拡充を行ったことを受け、本県では高学年だけでなく小学校4年生へも本加配の配置を拡大し、併せて新規採用者等への支援体制整備にもつなげていくこととしている。

○教職員業務の一部を担う人材

<市町村立>

・教員業務支援員

【配置状況】 小学校 124校/231校  
 中学校 44校/108校  
 義務教育学校 3校/4校  
 市立の支援学校 1校/3校 計172校（164名）

◎教員以外でも担える業務を担ってもらうことで、教員の負担が軽減した。

<市町村立>

・教頭マネジメント支援員

【配置状況】 小学校 9校 計9校（9名）

◎規模が大きい小学校を選定して配置し、教頭の負担が軽減した。

<県立>

・教頭等業務サポーター

【配置状況】 県立高校 8校（8名）  
 特別支援学校 2校（2名）計10校（10名）

◎配置校において、教頭等の時間外在校等時間が減少した。

・特別支援教育支援員

【配置状況】 全日制高校 14校（内分校2校）  
 定時・通信制高校 1校 計15校（15名）

◎発達障がい等のある生徒の個別の教育ニーズに対応することができた。

・多文化共生マイスター（通訳）

【配置状況】 県立熊本北高校 3名

◎TSMC関連の外国人生徒に対し、日本語で行われる授業でのサポートが効果的に行われた。

・キャリアサポーター・熊本しごとコーディネーター

【配置状況】 高校生キャリアサポーター 県立高校 23校（10名）  
 特別支援学校 3校（3名）  
 熊本しごとコーディネーター 県立（工業系）高校10校（10名）

<市町村立>

【配置予定】 345校（345名）

・教員業務支援員の全校配置に向けて人材確保を進めていく。  
 ・教員業務支援員が、教員の行う事務作業等を担うことで教員の負担軽減を目指す。

<県立>

・県立学校全校（定時制、通信制、県立中を除く）に配置し、教員をサポートすることで負担を減らす。また、配置校における業務内容や導入による成果と課題を検証し、次年度以降の効果的配置につなげる。

【配置予定】 15校（15名）

・教頭の行う学校マネジメントに係る業務を教頭マネジメント支援員に担ってもらうことで、教頭の厳しい勤務実態への支援を行っていく。

<県立>

【配置予定】 県立高校 9校（9名）  
 特別支援学校 6校（6名）計15校（15名）

・「教頭等業務サポーター」については、引き続き配置校における成果と課題を検証し、配置先及び配置数等を検証・検討しながら、効果的な配置を行う。

・校内支援体制の構築を引き続き進めるとともに、進路希望調査や担当者による視察等で各校の現状を十分に把握し、必要予算を要求する。なお、本支援員予算は地方財政措置に基づくため、国への要望活動も並行して行う。

・今後、他の高校へ入学希望者がいるかもしれないことを考えて、他校への配置（もしくはコーディネーター的な役割）を検討する。

・事業継続はもとより、業務量の増加や新たな役割に対応するため、必要に応じて増員を図る。

学校人事課

特別支援教育課

高校教育課

令和6年度の取組み

令和7年度の取組み

担当課

○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（SSW）

【配置状況】 県立：8名、市町村立：23名

・スクールカウンセラー（SC）

【配置状況】 県立：36名、市町村立：85名

◎教職員では介入しにくい親子関係や生徒支援について、外部専門機関から専門的な助言を得ることができた。

・スクールロイヤー

【利用状況】 いじめ予防授業及び教職員研修

県立：17件、市町村立：25件、その他：1件

法律相談

県立：13件、市町村立：5件、その他：1件

法律相談会

県立：1件、市町村立：7件、その他：1件

◎学校における様々な課題に対して、法的視点を踏まえた適切な初期対応を行い、安全安心な教育環境の提供につなげた。

・今後も不登校に関する不安や悩み、また、カウンセリングや関係機関との連携が必要なケース等の増加が見込まれ、心理の専門家であるSC及び福祉の専門家であるSSWの需要は更に高まることが予想される。SC及びSSWの配置時間の拡充を図り、支援が必要な児童生徒等への対応を行う。

・今後もスクールロイヤー制度の利用数は増加することが見込まれる。学校等が抱える諸課題の解決に資するため、法律の専門家の活用を図り、法的側面からのいじめ予防授業や教職員研修、相談活動を実施する。

学校安心・安全推進課

・部活動指導員（運動部）

【配置状況】 県立：24校（45名）、市町村立：20市町村（90名）

・任用希望が年々増加している。任用（予定含む）する学校及び市町村に対して、事業説明会及び中間報告等を通して、本事業の趣旨である働き方改革につながるよう事業を実施した。

◎部活動指導員の任用増加（県立：11名、市町村立：34名）に伴い、県立高校において、複数顧問体制の割合が増加した。

・国庫補助事業を活用し、令和6年度に引き続き配置する。また、年々、部活動指導員のニーズは高まっており、働き方改革の主旨に沿った配置を行う。

体育保健課

・部活動指導員（文化部）

【配置状況】 県立：9校（12名）

◎部活動顧問教師の部活動従事時間の削減と生徒の技術力向上につながった。

・事業の成果と課題を検討し、効果的なものとなるよう、配置を希望する高校と連携して取組を進める。

文化課

・中学校文化部活動指導員

【配置状況】 市町村立：4校（4名）

◎顧問一人あたりの部活動に従事しない時間が約4時間増加したことで、時間外在校等時間が減少した。また、部活動顧問の精神的な負担も減少した。

【配置予定】

市町村立：6校（6名）

・部活動指導員配置により、担当部活動顧問が部活動に従事しなかった時間を把握し、教員の時間外労働時間削減に繋がっているか検証する。

・市町村のニーズも大きくなっていることを踏まえ、次年度の予算拡大に向けて取り組む。

義務教育課

## ○その他の外部人材等

## ・地域クラブサポーターバンク

【登録状況】193名登録（R5登録者42名から151名増）

・各種研修会や県政テレビ番組で周知、大学を訪問し、登録を依頼した。

◎5市町から登録者情報の提供依頼があり、3人の指導者が市町村とマッチングした。

・定期的に登録者の情報を市町村に提供するとともに、登録者については、研修会を実施し、指導力の向上を図る。

体育保健課

## ・高校魅力化コーディネーター

【配置状況】人吉高校五木分校：1名

・東京大学先端科学技術研究センター等との連携事業を実施した。

◎魅力発信のためのPR動画を作成し、発信することで、当該校の魅力を対外的にアピールできた。

・引き続き、東大先端研等と連携して、人吉高校五木分校の魅力化事業を実施する。

高校教育課

## (用語の説明)

- ・**教員業務支援員**：教員の負担軽減を図るための教員の業務支援を行う。
- ・**教頭マネジメント支援員**：学校長の指示のもと校内マネジメント業務を補助する役割を担うもの。（市町村立）・
- ・**教頭等業務サポーター**：学校長の指示のもと校内マネジメント業務を補助する役割を担うもの。（県立）・
- ・**特別支援教育支援員**：教育上特別の支援を必要とする児童生徒等の学習又は生活上必要な支援を行う。
- ・**多文化共生マイスター**：外国籍の児童生徒が学校生活に困らないようにするため、言語面等でサポートを行うもの。・
- ・**キャリアサポーター**：早期離職防止を図るなどの就職支援を行うとともに、県内就職を促進するもの。・
- ・**熊本しごとコーディネーター**：工業関係学科に在籍する就職希望者に、求人情報の提供、求人の開拓等の支援を行うもの。・
- ・**スクールソーシャルワーカー**：福祉の専門性を有する者として、児童生徒のニーズの把握及び関係機関との連携を通じた支援、保護者への支援、学校への働き掛け、自治体への体制整備への働き掛けを行う。
- ・**スクールカウンセラー**：心理に関する専門的知見を有する者として、児童生徒、保護者、教職員に対してカウンセリング、情報収集・見立て、助言・援助等を行う。
- ・**スクールロイヤー**：学校における諸問題について、法務の専門家として、教育委員会や学校に対し法的なアドバイスなどを行う。
- ・**部活動指導員**：部活動の技術的な指導や大会への引率等を行う。
- ・**地域クラブサポーターバンク**：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をしていただき、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。・
- ・**高校魅力化コーディネーター**：高校や地域の魅力を県内外に発信し、県内の高校で学ぶ生徒を募集し、学校と地域のつなぎ役となり、高校生をサポートするもの。・

## ○参照

- ・文部科学省「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」関係資料1-3より抜粋
- ・については関係課に業務内容を確認して記載。

## 【方針2】業務の削減・効率化

## ○校務DXの推進

・オンライン（オンデマンド）会議・研修の推進について、くまもとGIGAスクールプロジェクト等の各種会議や研修等をオンライン中心に行った。当日に参加できない場合はオンデマンドで研修内容を視聴できるようにした。

・ICTを活用した働き方改革事例集において、生成AIを活用した校務改善事例及びプロンプト（指示文）を掲載し、活用促進を図った。

・校務支援システムの見直しについて予算化。ネットワークの統合及び新システム導入の検討、県立学校や市町村教育委員会の調査等を実施した。

・デジタル採点・分析ソフトを全ての県立高校及び県立中学校に導入した。

・講話や講演等が中心の研修であっても、チャット欄等を利用して、講師と受講者が双方向にやりとりしながら学べるオンライン研修を企画する。また、会議及び研修を録画したアーカイブ動画も提供する。

・ICTを活用した働き方改革事例集の更新において、県立学校での事例やプロンプト例を掲載し、活用促進を図る。

・今後のシステム設計・構築に向け、調査で出た課題の対応策を検討する。

・データ分析や補習問題等、採点以外の機能の活用についても情報提供を行い、システムの更なる利活用を促す。

教育政策課

## ○部活動改革の促進

## ・休日の中学校部活動の地域移行推進

・シンポジウムを開催し、市町村の行政関係者、学校関係者をはじめ、広く県民に対して県内の地域移行に係る取組事例を紹介した。

◎市町村行政関係者、学校関係者、PTA、総合型地域スポーツクラブ関係者等200名を超えるシンポジウム参加者に、取組事例を周知できた。

・市町村へのヒアリング回数を多く設定し、市町村の実情を細かに把握した上で各市町村の課題にあった助言を行い、地域移行を進める。

・シンポジウムは、子どもの意見が反映される企画を取り入れ、主役である子どもたちがワクワクする地域移行の取組みにつなげる。

体育保健課

・地域移行に関する調査を実施し、現在の市町村の進捗状況の把握を行った。また、文化部活動の地域移行推進委員会を開催し、地域移行に係る課題等について協議した。さらに、市町村が地域移行を進める際の参考となるように吹奏楽部の移行モデルを提示した。

また、指導者確保のため、文化団体の会合で熊本県地域クラブサポーターバンクの登録を呼びかけた。

・休日の中学校部活動の地域移行推進については、市町村ヒアリングを実施し、各市町村状況把握、及び、各市町村の現状に合った助言等を行う。また、引き続き文化部活動の地域移行推進委員会を開催し、地域移行に係る課題等について協議し、課題解決に向けて検討する。

義務教育課

## 令和6年度の取組み

## 令和7年度の取組み

## 担当課

- ・適正な数の部活動設置通知の徹底、複数顧問制の推進
- ・適正な部活動数について、各学校で取組みを進めた。
- ◎実情に合わせて、部活動数の見直しを行った学校があった。

- ・適正な数の部活動設置となるように、各学校に検討を促す。
- ・部活動指導員を含め地域の人材活用を検討する。

文化課

- ・適正な部活動数を見直す工夫について、各種会議や研修会で指導した。

- ・適正な部活動数を見直す工夫について、調査結果に基づき各種会議や研修会で指導する。引き続き、部活動指導員をはじめ、地域人材の積極的な活用を検討する。

体育保健課

【複数体制】 県立 : 71.2%(37校/52校)  
市町村立 : 65.8%(69校/118校)

- ・市町村立中学校の文化部活動に関する調査を実施し、部活動数、複数顧問の状況確認を行った。

- ・市町村立中学校の文化部活動に関する調査をもとに、引き続き部活動数及び複数顧問の推進を図る。

義務教育課

【文化部】 89校136部  
【複数体制】 102部/136部

## ○その他業務削減・効率化等の取組み

### ・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

- ・令和6年12月に文科省より出された「『令和6年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査』の結果について（周知）」を受けて、教育課程の編成・実施における授業時数の配当や運用の工夫について各学校に通知した。

- ・各学校における教育課程の編成が適切に行われるよう、次年度の教育課程編成の前に教育事務所を通じて、引き続き指導助言を行う。
- ・本年度も昨年度に引き続き、公立小・中学校等の教育課程編成・実施状況調査（悉皆調査）が実施される予定。調査結果を基に令和6年度からの改善が見られるか検証する。

義務教育課

### ・県立高校の舎監業務の見直し検討

- 【配置状況】 県有9寄宿舍27名（各3名）
- ・寄宿舍管理人の配置を拡充、舎監業務の大幅な軽減を行った。
- ◎新たに寄宿舍管理人を配置した5校の上半期実績では、舎監の勤務回数が前年度比24.1%軽減した。

- ・将来的に維持すると整理した県有寄宿舍については、寄宿舍管理人を配置した。
- ・上記以外の寄宿舍（寮）については、個別にあり方を検討する。

高校教育課

### ・県立高校入試制度の見直し

- ・令和8年度入試（令和7年度実施）においてWEB出願を導入するため、予算の確保した。
- ・入試におけるデジタル採点の活用について研究を行った。令和7年度前期入試（令和6年度実施）においては3校が実施した。
- ◎誤答無答チェックや得点集計作業がなくなり、また、採点作業に専念できるようになり、採点時間を削減することができた。

- ・今年度実施の高校入試からWEB出願を導入し、出願手続き、受検料支払い、合格発表に係る業務をオンラインで実施できるようにすることで、高等学校教職員、中学校教職員の業務負担軽減を図る。次年度以降も導入できるよう、予算確保に努める。
- ・デジタル採点については、予算の申請等を含め、本県の状況に合わせて、必要な事項について精査していく。

高校教育課

【方針3】教職員の意識改革

○教職員研修、管理職研修の充実

<市町村立>  
 ・「働き方改革」をテーマに、管理職に対し研修を行った。また、教育センター内で行われる中堅経験者、5年経験者、初任者を対象にした研修において、同テーマを扱った。  
 <県立>  
 ・新任管理職研修などの研修等に働き方改革の視点を取り入れるとともに、勤務管理や働き方改革の意識を高めた。また研修の中で、休暇取得については、長期休業中における学校閉庁日を設定し、休暇を取得しやすくなるよう働きかけた。（休暇の詳細は休暇等取得しやすい職場づくりの項目に記載）  
 <全体>  
 ◎研修後、中堅経験者等からは時間管理や業務改善の意識を高め、児童生徒との関係性を見直す契機を得たという意見があった。管理職からは、職員との対話と共通理解を基盤に、職員が主体的に取り組める環境づくりの重要性を認識した等の意見があり、意識改革につながった。

<市町村立>  
 ・今後も引き続きキャリアの節目に合わせ、その時々に応じた研修を行い、学校における働き方改革を押し進める。  
 <県立>  
 ・引き続き、新任管理職研修などの研修等に働き方改革の視点を取り入れるとともに、勤務管理や働き方改革の意識を高めている。休暇取得については、長期休業中における学校閉庁日を設定し、休暇を取得しやすくなるよう働きかける。

学校人事課

・コンプライアンス・働き方改革等の研修では、自校での効果的な具体的な実践を研修者同士が交流し、様々なアイデアを得ることで、実践につながるようにした。  
 ◎研修後の振り返りシートには、明日から実践したい具体的内容の記載があり、意識の向上が見られた。

・働き方改革の一環として、自らのワーク・ライフ・バランスを見直す視点をもつことができるようにする。  
 ・働き方改革推進の実践力を身に付けることができるようにする。  
 ・「初任時（3年目まで含む）」、「5年経過時」「10年経過時」のセンターで実施する教員向け研修では、コンプライアンスと働き方改革を併せたテーマで研修を行っていたが、更に意識付けを行うため切り分け実施する。（一部例外あり）

教育センター

○民間活力による働き方改革の支援

・民間コンサルへの業務委託により、県内の学校で、汎用性の高い業務改善を推進するため、一部の学校での実施に留まり、面的に広がっていない効果的な取組みを抽出した上で、働き方改革の阻害要因の調査・分析及び対応策（改善モデル）の構築並びに働き方改革支援アドバイザー派遣を行った。  
 【取組状況】モデル校：県立4校、市町村立6校 計10校  
 ◎アドバイザー派遣後の教職員を対象としたアンケートにおいて、「昨年度に比べて、時間外在校等時間（平日の放課後、土日）を減らそうという意識は高まりましたか」の設問に対し、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した教職員の割合は68%～100%。  
 また、「昨年度に比べて、トータルの勤務時間（平日の放課後、土日、持ち帰りを含む）はどのように変化しましたか」の設問に対し、「減った」と回答した教職員の割合は、28%～63%。

・令和6年度に実施した働き方改革の阻害要因の調査・分析及び対応策の内容も踏まえながら、民間コンサルを活用して、学校及び市町村教育委員会へ働き方改革支援アドバイザーを派遣する。  
 【取組予定】  
 学校：8校、市町村教育委員会：5団体

教育政策課

令和6年度の取組み	令和7年度の取組み	担当課
<p><b>○先進的な取組みの普及</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校現場での働き方改革の好事例等を取りまとめた県独自の「ハンドブック」や「事例集」を作成した。</li> <li>・教職員等へ定期的に配信しているメルマガジン（Kumamoto-Education news）において、各学校での取組み事例を情報発信した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ハンドブック」や「事例集」の内容を積極的に情報発信し、各学校での好事例の横展開を図る。</li> </ul>	<p>教育政策課</p>
<p><b>○休暇等を取得しやすい職場づくり</b></p>		
<p>&lt;市町村立&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間を通じて年次有給休暇の計画的な取得を促した。 （例）夏季休業中における学校閉庁日の設定 リフレッシュ休暇の取得推進 時間単位でのこまめな年休取得の奨励 等</li> <li>・市町村教育委員会では独自の取組みも推進 （例）秋休みでの有給休暇取得の推進 等</li> </ul> <p>&lt;県立&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員が年次有給休暇を取得しやすい環境をつくるとともに年間を通じた年次有給休暇の計画的取得が促進されるよう通知した。</li> </ul> <p>◎学校閉庁日設定状況に改善が見られた（R5平均：4.46日→R6平均：4.53日）。</p>	<p>&lt;市町村立&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの取組みの成果により、年休の取得日数は増加しており、引き続き同様の取組みを進めていく。</li> </ul> <p>&lt;県立&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員が年次有給休暇を取得しやすい環境を作るとともに、年間を通じた年次有給休暇の計画的取得が促進されるよう特に管理職会議や管理職研修等にて働きかけていく。</li> </ul>	<p>学校人事課</p>
<p><b>○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</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校における学校評価計画の策定に際し、「業務改善」及び「働き方改革」に関する項目を必ず設定することとした。</li> <li>・設定した学校評価項目に対し、自己評価及び学校関係者評価を実施し、次年度への課題・改善方策をまとめた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校評価に際し、「業務改善」及び「働き方改革」に関する評価項目の設定と毎年度の評価を継続するとともに、学校訪問等をとおして、必要に応じて指導・助言を行う。</li> </ul>	<p>高校教育課</p>

## 【方針4】勤務時間の適正管理等

## ○客観的な勤務時間の把握の推進、適正管理の徹底

## ・時間外管理の徹底

## &lt;市町村立&gt;

・ 服務監督権者である各市町村教育委員会に対して、勤務時間の客観的な把握に努めるよう働きかけており、令和6年度時点で全ての市町村においてICTやタイムカードによる把握が行われた。

## &lt;県立&gt;

・ 県立学校長会議において、ICカードによる適正な勤務管理を行うとともに、時間外在校等時間の上限方針を強く意識して業務を進めるよう指導した。

## &lt;市町村立&gt;

・ 今後、服務監督権者である市町村教委が業務量管理・健康確保措置実施計画を策定することとなるため、その策定に向け、県教委が指導助言等を行う。

・ 教職員が年次有給休暇を取得しやすい環境を作るとともに、年間を通じた年次有給休暇の計画的取得が促進されるよう特に管理職会議や管理職研修等にて働きかけていく。

## &lt;県立&gt;

・ 新任管理職研修などの研修等に働き方改革の視点を取り入れるとともに、勤務管理や働き方改革の意識を高めている。

・ 県立学校長会議において、勤務管理や業務の効率化など職員の負担軽減に向けて取り組むよう指導している。

学校人事課

## ○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

## &lt;市町村立&gt;

・ 県立学校が時差出勤を試行導入したことを受け、市町村教育委員会に対し、その取り組みの趣旨の理解を促し、制度導入について検討する際の参考になるよう、通知を発出し、併せて要綱や様式の例を送付した。

◎長期休業中に限られるが、複数市町村が導入を開始した。

## &lt;県立&gt;

・ 県立学校に時差出勤を試行導入した。

## &lt;市町村立&gt;

・ 県立学校と情報共有しつつ、制度を導入した市町村の状況把握を行う。

## &lt;県立&gt;

・ 令和6年度に試行導入していた時差出勤制度について、令和6年10月に各学校の取得状況調査を行い、効果が見られたため令和7年度から県立学校に時差出勤を正式導入した。

・ 今後は、より効果的な取得ができるように継続的に検証を行う。

学校人事課

令和6年度の取組み	令和7年度の取組み	担当課
○休憩時間等確保徹底の取組み		
<p>・勤務インターバル制度の導入検討          &lt;市町村立&gt;          ・休憩時間を確保するための事例等を記載した「学校現場の業務改善事例集（令和4年度版）」を市町村教育委員会に送付し、取組みの参考として活用を依頼した。</p>	<p>&lt;市町村立&gt;          ・今後も引き続き、各種管理職研修会等を通じて、休憩時間の適切な確保に向けた取組みを推進するよう働きかける。</p> <p>&lt;県立&gt;          ・勤務インターバル制度について、現在のところ導入の予定はないが、九州県内など他県の動向を見ながら、必要に応じて導入に向けた検討を行う。</p>	学校人事課
【方針5】保護者等の理解促進		
<p>・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          ・先進的な取り組みを行っているモデル地域として2市町（美里町・阿蘇市）を指定し、その成果と課題を検証するとともに、情報発信と県全体に広げた。          ・各市町村の推進員等会議や学校訪問等に県統括アドバイザーを派遣し、地域学校協働活動の一体的な推進体制づくりに関して、指導及び助言を行った。</p>	<p>・学校運営協議会での課題意識の共有及びPTAへの啓発を行う。          ・各研修会や推進員の定例会等で、地域学校協働活動への保護者や地域住民の参画を呼びかけ、働き方改革の理解や地域学校協働活動推進員の認知度を更に高める。</p>	社会教育課
<p>・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          ・国のモデル事業に採択され、7月16日より、学校問題解決支援相談窓口を開設し、コーディネーターを配置した。          ◎【相談件数】          不登校：5件、いじめ問題：8件、教職員との関係：10件          学校への苦情：4件、その他5件 合計32件          ◎コーディネーターが中立的な立場で支援を行い、学校から好意的な評価を得た。          ◎約3割の学校が対応困難な事案を抱えており、窓口のニーズがあることを把握できた。</p>	<p>・コーディネーターは、中立的な立場で助言等を行いながら問題の解決に向けて学校を支援するとともに、教育事務所、教育委員会等へのアウトリーチ型の巡回相談、研修会を実施する。</p>	学校安全・安心推進課

## 【方針6】教職員の健康サポート

## ・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

## &lt;市町村立&gt;

- ・50人以上の教職員のいる全ての市町村立学校において、ストレスチェックを実施していることを把握した。

## &lt;県立&gt;

- ・各校に、衛生委員会の開催回数や内容の充実、産業医との連携など労働安全衛生管理体制の更なる整備充実を図るよう周知した。

## &lt;市町村立&gt;

- ・産業医による面接の実施について、是正の必要がある市町村教育委員会に、是正に向けたスケジュール作成を求め、「令和5年度内には是正を完了した」又は「令和6年度の予算確保及び日程や人の調整を行う予定」との回答を得ている。今後は現在の状況について確認を行う。

## &lt;県立&gt;

- ・衛生委員会の開催回数や内容の充実、産業医との連携など労働安全衛生管理体制の更なる整備充実を促進する。管理職研修に限らず、主幹教諭研修など機会ある毎に周知する。

学校人事課

## ・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

## &lt;市町村立、県立&gt;

- ・6月に、新任校長を対象に、学校における安全衛生管理者研修会を実施した。また、管理職を対象にした各種研修では、労働安全衛生管理体制に係る内容を盛り込み、その重要性について周知した。

◎職員の健康の確保、快適な職場環境の形成等に向けた取組が進み、時間外在校等時間等が改善傾向にある。

## &lt;市町村立&gt;

- ・校内における相談体制の充実を図るため、県教委主催による校内ハラスメント委員を対象にした研修を実施し、研修の更なる充実を図る。

## &lt;県立&gt;

- ・新任校長等を対象とした、学校における安全衛生管理者研修会を開催を予定している（7月16日、出席者100人程度）。

# V 今後の展開

## V 今後の展開

令和6年度（2024年度）は、11月に「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」を改訂し、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ため、本プランに基づき、更なる業務の見直しや負担軽減の取組みを推進し、長時間勤務の是正を図ってきました。県教育委員会では、民間コンサルタントによる業務分析・業務改善モデル構築等事業においてアドバイザーを学校に派遣し、その内容をハンドブックや事例集にまとめました。また、指標の一つである「支援が必要な児童生徒等への対応で、専門的な人材等の参画を図っている教育委員会の割合」については、県内すべての市町村教育委員会で参画を行うことができました。

そうした中で、令和6年度の教職員の時間外在校等時間については、プラン策定時の数値（令和元年度（2019年度）の実績）に比べると改善しています。しかしながら、毎年の改善幅は鈍化傾向にあり、国が指針として定めている「上限月45時間」を超える教職員の割合は、依然として、県立学校で22.4%、市町村立学校で28.3%となっています。

また、令和7年6月の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改正により、令和11年度までに、公立の義務教育諸学校等の教育職員について、「一箇月時間外在校等時間」を平均30時間程度に削減することが目標とされました。目標達成に向けて、さらなる働き方改革に取り組み、教職員のなお一層の負担軽減を図っていく必要があります。特に、ここ数年全国的な課題となっている教員不足は、本県においても喫緊の課題であり、その問題の解消を図るためにも、教職員の仕事の魅力を発信していくとともに働き方改革に全力で取り組むことが必要です。

令和7年度は、県域全体において学校の働き方改革を進めるために、令和6年度に作成したハンドブック等の内容を説明会や各種会議等機会をとらえて繰り返し周知をするなど、さらなる教職員の意識改革を行っていきます。併せて、本プランの推進に向けて掲げている6つの方針（人材の確保・活用、業務の削減・効率化、教職員の意識改革、勤務時間の適正管理等、保護者等の理解促進、教職員の健康サポート）に重点的に取り組み、教員の質を保ちながら採用選考の見直し、休日の部活動の地域移行推進、民間活力による働き方改革の支援等、今年度も更なる成果の創出に向けて、取組みを加速していきます。