

久万高原町立小中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6月

久万高原町教育委員会

目 次

1. 計画の趣旨・現状
2. 目 標
3. 計画の期間
4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容
5. 関連する取組・フォローアップ

1. 計画の趣旨・現状

(1) 計画の趣旨

本計画は、久万高原町の教職員が心身の健康を保ち、子どもたち一人ひとりと向き合う時間や授業改善のための時間を十分に確保し、「働きやすさ」と「働きがい」を両立できる環境を整備することを目的とする。教職員がその専門性を最大限に発揮し、本町教育の質を向上させるためには、長時間労働の是正と心理的安全性の確保が不可欠である。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8条に基づき、本町における業務量管理と健康確保の具体的措置を定めるものである。

(2) 本町の現状と課題

本町においては、これまで ICT の活用による業務効率化を進め、時間外勤務の縮減に一定の成果を見てきた。しかし、国が令和6年度から8年度までを「加速化期間」と位置付け、愛媛県も令和7年度より第3期推進方針を策定する中、本町としてもこの動向に遅れをとらぬよう、予算措置を含めた抜本的な環境整備が急務となっている。現状、ICT導入による事務効率化は進んでいるものの、不登校対応や複雑化する児童生徒指導、保護者対応といった「質的な業務負担」が教職員の精神的疲労の主因となっている。近隣自治体のデータにおいても、対処困難な児童生徒への対応が高ストレス要因の首位となっており、本町においても、従来の定量的削減に加え、専門人材や最新技術を用いた心理的サポートの強化が喫緊の課題である。

2. 目標

教職員の健康確保と「持続可能な学校教育体制」の構築に向け、以下の数値を目標として設定し、達成を徹底する。

(1) 時間外在校等時間に関する目標

- 1箇月の時間外勤務：原則45時間以内とする教育職員の割合を100%とする。
- 1年間の時間外勤務：原則360時間以内とする教育職員の割合を100%とする。
- 過労死ラインの解消：月80時間を超える教師をゼロにする。

(2) ワーク・ライフ・バランスおよび「働きがい」に関する目標

- ストレスチェック結果の改善：高ストレス者の割合を8%以下とする（近隣自治体の指標を基準に設定）。
- 職務エンゲージメントの向上：教職員が肯定的に職務に従事している割合（働きがいスコア）を70%以上とする。

- 休暇取得の推進：年次有給休暇の平均取得日数を18日以上とすることを目指し、休暇を取得しやすい職場風土を醸成する。

3. 計画の期間

本計画は、国および愛媛県の集中取組期間の動向を反映し、本町の次期教育戦略と連動させるため、以下の期間とする。

令和8年度から令和11年度までの4年間

4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

「業務の3分類」を軸とし、教職員が本来担うべき指導業務に専念できる体制を構築する。

(1) 業務負担軽減のためのICT活用と業務の見直し

- ICT活用の深化：愛媛県のCBTシステム（EILS）を全面的に活用し、テストの採点・集計・分析業務を電子化する。これにより、事務的負担を軽減するとともに、データに基づいた個別の学びの充実を図る。
- 「業務の3分類」に基づく適正化：
 1. 学校以外が担うべき業務：登下校の安全見守り等は地域ボランティアや保護者、関係機関との連携を強化し、学校の直接負担を解消する。
 2. 教師以外が担うべき業務：学校徴収金の管理・徴収は事務職員が主導する運用を徹底する。また、校内清掃や施設管理、調査・統計回答についても事務職員等の参画を促す。
 3. 教師の業務だが負担軽減すべき業務：行事、会議、研修についてその効果を厳格に検証し、精選・時間短縮を図る。

(2) チーム学校の推進と専門人材の活用

- スクールロイヤーによる「予防的法務マネジメント」：弁護士による支援体制を、単なるトラブル対応から「予防的法務」へと昇華させる。法的な知見に基づいた初期対応のアドバイスや、過剰な苦情等への組織的対応を支援することで、教職員が抱える訴訟リスクや心理的圧迫感を軽減する。
- 外部人材の戦略的配置：スクール・サポート・スタッフ（SSS）、ICT教育支援員を計画的に配置し、教材準備や事務作業の補助体制を定着させる。

(3) 部活動改革の推進

- 地域展開への移行支援：公立中学校における部活動の段階的な地域展開を計画的に進める。
- 活動時間の厳守：県の指針に基づき、休養日の設定および活動時間の遵守を徹底し、部活動指導員等の活用を継続することで、顧問教員の負担を物理的に切り離す。

(4) 勤務時間の適正化と AI によるメンタルヘルス対策

- 勤務実態の「見える化」：校務支援システムを用いた正確な客観的記録を徹底し、意識改革を促す。
- 対話型 AI システムによる「プライマリー・トリアージ」：愛媛県のシステムを活用し、管理職や同僚には相談しづらいメンタル不調の芽を、24 時間稼働の AI が早期に察知し、専門機関や相談窓口へ円滑につなぐ。これにより、深刻な不調に至る前の早期発見・早期介入を実現する。
- 医師による面談指導：町保健福祉部局との連携を図りながら、1 箇月の時間外勤務が 80 時間を超えた教職員に対し、医師による面談指導を確実に実施し、健康状態に基づいた適切な就業措置を講じる。

5. 関連する取組・フォローアップ

(1) 管理職のマネジメント強化と教育委員会の関与

- 管理職研修の充実：校長・教頭等に対し、タイムマネジメントおよびハラスメント防止に関する研修を定期的実施する。管理職がリーダーシップを発揮し、教職員がチームとして機能する組織づくりを評価の柱に据える。
- 教育委員会による指導：時間外勤務が 45 時間を超過している教職員が在籍する学校に対し、教育委員会が個別の聞き取り・指導を行い、業務改善計画の策定を求める。

(2) 連携体制の構築と公表

- 優良事例の共有：県、町、学校間の意見交換会を通じ、成功事例を横展開する。
- 透明性の確保：毎年度、在校等時間の状況を総合教育会議等で報告するとともに、町ホームページ等で公表し、地域・保護者に対する働き方改革への理解と協力を要請する。コミュニティ・スクール等の場を活用し、学校の現状を共有することで、地域一体となった改革の機運を醸成する。