

愛媛県  
学校における働き方改革推進方針  
(第2期)

～愛顔あふれる学校を目指して～

愛媛県教育委員会

令和4年3月

はじめに

県教育委員会では、教職員の心身の健康を保つとともに、「誇りややりがい」を持って能力を発揮できる環境を整え、子どもたちへ効果的な教育活動を行うことで、本県教育の質の向上を図るため、令和元年11月に、「愛媛県学校における働き方改革推進方針」（以下「第1期方針」という。）を策定し、県内公立学校における働き方改革を推進してきました。

この間、新型コロナウイルスの感染拡大やこれに伴うGIGAスクール構想の前倒し等により学校の状況も大きく変化し、教職員についても、感染予防やICT教育の導入の加速化など様々な対応が求められています。

こうした中、令和3年1月に取りまとめられた中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」においては、学校における働き方改革の実現等により、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができていることなど、実現すべき教師の理想的な姿が描かれているほか、文部科学省においても、令和4年3月に「学校DX推進本部」を設置し、デジタル技術の活用や校務の情報化等により、学校における働き方改革を強力に推進する姿勢が示されています。

本県の第1期方針においては、ICTの活用や学校行事等の厳選、勤務時間管理の徹底など、様々な取組を進めた結果、時間外勤務月80時間超（過労死ライン）の県立学校教諭の割合が、令和3年度には約2割まで減少したほか、教職員のやりがい（ワーク・エンゲイジメント）に係る指標も高水準を維持しているなど、一定の成果が出ているところです。

一方で、依然として、長時間勤務を余儀なくされる教員も多く、目標としていた時間外勤務月80時間超の割合0%の達成には至っておらず、県立学校教職員を対象とした意識調査（令和3年11月実施）においても、更なる改革を訴える現場の声が多数寄せられています。

これらの状況を踏まえ、令和4年度からの3年間で第2期と位置づけ、コロナ禍やDX推進等の環境変化を踏まえながら、学校における働き方改革の更なる強化・拡充を図っていきます。



## 1 目指すところ

教職員の心身の健康を保つとともに、誇りややりがいを持って能力を発揮できる環境を整え、子どもたちへ効果的な教育活動を行うことで、本県教育の質の更なる向上を図ります。

- 教職員の「子ども一人一人と向き合う時間」や「授業改善のための時間」を十分確保します。
- 教職員一人一人がワーク・ライフ・バランスの一層の充実を図ります。

## 2 本方針の位置付け

本方針は、県教育委員会の県立学校における働き方改革を推進するための取組方針ですが、市町教育委員会に対しても本方針を参考とした取組を促すとともに、必要な支援・情報提供を積極的に行います。

## 3 県立学校の教師の勤務時間の上限の目安時間

時間外勤務の上限の目安時間

○原則として、月45時間・年360時間

○臨時的な特別の事情がある場合でも

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内
- ・月100時間未満

また、月45時間を超えるのは年間6か月まで

※詳細は、愛媛県県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針

※事務職員等については、「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用

※教師とは、愛媛県県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針で定める教育職員のこと

## 4 設定年度

令和4 ～ 6年度（3年間）

## 5 取組の姿勢

### 《教育委員会の姿勢》

「6 取組の柱」に掲げる6つの取組を強力に推進し、教育活動に携わる誰にとっても、やりがいを感じ働きやすい学校となるよう教育環境を整えるとともに、これからも多くの魅力的な人材が学校現場で活躍できるよう、学校、PTA、地域等と連携・協働して、学校における働き方改革に引き続き全力で取り組みます。

### 《各県立学校の姿勢》

校長をはじめとした管理職のリーダーシップの下、学校組織マネジメントの向上に取り組み、教職員の声を踏まえながら、学校組織全体で業務の精選やチーム力の向上等を図るとともに、教職員一人一人が担当業務の効率化を進め、勤務時間を意識したメリハリのある働き方を実践する姿勢が求められます。

## 6 取組の柱

学校における働き方改革に取り組むべき方向性として、チーム力を強化しながら、第1期方針で設定した6つの取組の柱を基本に、DXやコロナ禍による行動変容等の環境変化に応じた対策に重点的に取り組みます。

具体的な内容については、別途（毎年）、重点的な取組をまとめた「推進計画」を策定し、着実な実行を目指します。

### （1）業務負担軽減のためのICTの活用や業務などの見直し等

県独自のCBTシステムなどのICTを効果的に活用し、良質な問題等の共有化、テスト等の採点・集計・分析業務の電子

化等により教員の負担軽減と学びの充実を図ります。

また、校務支援システムの見直しや庶務事務システムの導入などICTの更なる活用を検討し、事務に係る負担を軽減することにより、学校全体の運営体制の効率化を図ります。

さらに、各種計画や報告書等の簡素化に引き続き取り組むとともに、コロナ禍により精選や実施方法の変更等を行った行事や会議、研修、研究指定校などについても、見直しの影響を検証し、適正化や簡素化の観点から適当と認められるものは定着させます。

## **(2) 教員や専門スタッフの配置等によるチーム学校の推進**

少人数学級の推進に取り組むとともに、スクール・サポート・スタッフやICT教育支援員などの配置を拡充するほか、教職に興味がある大学生をスクールサポーターとして新たに配置するなど、外部人材の積極的活用により、教職員の教育活動等を支援します。

さらに、部活動指導員や、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤー（弁護士）など、専門的な人材の配置等による支援の充実を図ります。

加えて、教職員や専門スタッフがチームとして機能するよう、管理職のリーダーシップや学校のマネジメントの在り方等を検討するとともに、一人一人が力を発揮し、さらに伸ばしていけるよう人材育成にも取り組み、すべての教職員がやりがいを感じることできる「チームとしての学校」の機能強化を図ります。

## **(3) 部活動の負担軽減（部活動改革の推進）**

働き方改革の鍵となる部活動改革を更に推進するため、負担軽減に向けたニーズ調査や部活動のあり方の検討、段階的な地域移行、合同部活動などに取り組みます。

また、引き続き、部活動指導員等の活用や「愛媛県の運動部

活動の在り方に関する方針」及び「愛媛県の文化部活動の在り方に関する方針」に沿った活動の実践により、生徒のバランスのとれた生活や健やかな成長とともに、顧問教員の負担軽減を図ります。

#### **(4) 勤務時間の適正化と教職員の意識改革**

教職員の勤務時間や業務量など、勤務実態を適正に把握し、見える化をすることで、教職員一人一人の意識改革を促すとともに、学校全体で共通理解を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

また、レジリエンス（心の回復力）強化や、新規採用教職員はじめ若い世代に対するメンタルヘルス対策の充実など、教職員の健康管理に配慮した支援を推進するとともに、学校組織マネジメント研修の実施や、休暇を取得しやすい環境づくりなど、一人一人の求める生き方や価値観を受容できる職場風土を築き、テレワークの更なる推進など、多様な働き方の実現に取り組みます。

#### **(5) 市町教育委員会・学校との連携**

県教育委員会、市町教育委員会及び各学校による意見交換会の開催などにより、学校における働き方改革の推進に向けた意識を共有し、業務改善の優良事例などの情報共有を図るとともに、専門スタッフ等の人材配置や、制度の見直し等の実現に向け連携して取り組むなど、オール愛媛体制でよりよい教育環境の整備を進めます。

#### **(6) 保護者・地域との連携**

教育の質を高めながら学校における働き方改革を推進するためには、保護者や地域の方々の理解・協力が不可欠であることから、PTA活動や地域学校協働活動、地域教育プロデューサー等と連携するなど、学校教育への協力・支援体制の充実に取

り組むとともに、HP等を活用した積極的な情報発信などにより、機運の醸成を図ります。

## 7 取組の成果の検証

「3 県立学校の教師の勤務時間の上限の目安時間」の遵守を目指しますが、働き方改革の取組が勤務時間の削減のみにとらわれることのないよう、第1期方針において設定した、心身の健康の確保、充実した教育活動のための学習機会の創出、プロフェッショナルとしての誇りややりがい等に関する以下の指標について、引き続き、取組の目指すところとして位置付け、毎年度、その成果を検証します。

指標		目標値（目指すところ）
(1)	時間外勤務月80時間超及び45時間以内の教師の割合	時間外勤務の上限である月45時間以内の教師を着実に増加させつつ、時間外勤務が月80時間を超える教師をゼロにする。
(2)	教師自身の学びの実践（専門書を読む、他校の見学、講座等への参加など）	毎年度、自身の学びに取り組む教師が増加することで、職能成長が図られ、効果的な教育活動が実践される。
(3)	教職員のやりがい（ワーク・エンゲイジメント）	毎年度、数値が改善することで、心身ともに健康で、誇りややりがいを持って教育活動を行う教職員が増加する。
(4)	教職員の抑うつ傾向（メンタルヘルス）	
(5)	教職員の主観的幸福感（ワーク・ライフ・バランス）	

指標に関して、働き方改革推進月間（11月）に調査を実施





## 《参考》

### 1. 第1期方針における主な取組

#### (1) 業務負担軽減のためのICTの活用や業務などの見直し等

##### 【研修会、会議等のオンライン実施】

- 教員研修のオンライン化（総合教育センター実施分）

年度	R元	R2	R3
小中学校対象	0	36 講座	62 講座
県立学校対象	0	19 講座	55 講座

- 行事・イベント、会議のオンライン化

年度	R元	R2	R3
県教委事務局開催分	0	29	99

（オンラインで実施した主な行事・イベント、会議）

- ・ 四国4県教育長・教育委員会議
- ・ 県立学校校長研究協議会、県立学校教頭研究協議会
- ・ えひめスーパーハイスクールコンソーシアム  
（高校生による先進的な教育活動の発表やパネルディスカッション等）
- ・ 高校生英語ディベートコンテスト
- ・ 特別支援教育専門性向上検討会議
- ・ 県内一斉ライブ授業「えひめいじめSTOP!デイ」 など

##### 【教員のICTスキル向上のための支援】

- 1人1台端末を活用した事例動画や小テストのサンプル問題を掲載した、ICT活用応援サイトを開設（R3～）
- 総合教育センターのホームページを通じて、ICTの活用に関する資料や研究成果資料など、各学校での指導や校内研修に生かすことができる資料を提供（R3～）

##### 【ICTを活用した校務支援】

- R元年度から、全ての県立学校で統合型校務支援システムが稼働し、ICT活用による事務処理（成績処理、指導要録作成等）が効率化
- コンピュータ上でテスト等の実施・採点・分析を行う「えひめICT学習支援システム」を本県独自に開発し、R4.1月から小中学校で試験運用
- 令和3年度から全県立学校で導入された1人1台端末を用いて、アプリを活用し、生徒・保護者への連絡や各種アンケートの集計等に係る時間を大幅に短縮

##### 【研究指定の精選】

- 幼小中学校 5年間で51校の減 ※R2年度はコロナの影響により大幅に減少

年度	H28	R元	R2	R3
研究指定校	97校	69校	40校	53校
学校訪問	17校	13校	10校	10校
計	114校	82校	50校	63校

- 県立学校 5年間で6校の減

年度	H28	R元	R2	R3
研究指定校	5校	5校	5校	5校
学校訪問	14校	11校	8校	8校
計	19校	16校	13校	13校

##### 【調査等の精選】

- 県教委の実施する調査・照会の精選、実施時期の周知（H30～R2）

年度	H28	H30	R元	R2
調査件数（国実施分含む）	82件	76件	72件	66件

##### 【休日のイベント等への参加依頼への対応の整理】

- 県（及び関係団体）が学校に参加を依頼する休日のイベントや行事の状況の把握、及び県庁内各部局に対し、学校の負担軽減に配慮した実施等について依頼（R3）

## (2) 専門スタッフの活用等によるチーム学校の推進

### 【人的配置】

- 小中学校にスクールカウンセラー、ハートなんでも相談員、スクールソーシャルワーカーを180人、県立学校にスクールライフアドバイザーを23人配置し、生徒指導を支援
- 県立学校にICT教育支援員を10人配置し、環境整備や授業サポート等により、教員のICT関係業務の負担を軽減（R3）
- スクール・サポート・スタッフの配置（H30～）

年度	H30	R元	R2	R3
小中学校	20人	54人	72人	79人
県立学校	6人	10人	13人	13人

### 【学校におけるトラブル対応支援】

- トラブルサポートチームの派遣を実施

年度	H30	R元	R2	R3
派遣件数	7件	4件	1件	5件

- H30年度からスクールロイヤー（弁護士1名）を整備

年度	H30	R元	R2	R3
相談件数	17件	18件	8件	12件

- SNS相談の積極的な活用に向けた取組（利用を促すプッシュ通知、SNS相談を身近に感じるチラシ・しおりの配布、進路や受験への不安が高まる11月～1月相談の毎日実施等）により、生徒の不安や悩みの初期段階での解決を図った（R3）

## (3) 部活動の負担軽減

### 【休日の部活動の地域移行】

- 拠点校2校において、休日の部活動の段階的な地域移行に向けた実践研究を実施（R3～）
- 県主催の部活動指導者研修会において、国の部活動改革の流れ、全国及び松山市の実践事例等について説明し、広く情報を共有（R3）

### 【部活動に関する方針策定及び部活動指導員の配置】

- 国のガイドラインに基づく県の方針を策定（H30）の上、全ての県立高校で、毎年度活動方針を策定
- 部活動指導員の配置（高校は県独自で配置）（H29：モデル実施、H30～）

年度	H30	R元	R2	R3
市町立中学校	29人	33人	43人	45人
県立学校	5人	9人	11人	11人
備考	運動部	運動部+文化部		

## (4) 勤務時間の適正化と教員の意識改革

### 【教職員の意識改革】

- 勤務状況管理システムによる県立学校教職員の勤務時間の把握、意識改革に向けた活用
- 各県立学校で実践している有効な取組事例の情報を収集し（R元）、作成した事例集を共有（R2～）
- 学校閉庁日の実施（H30～：全市町、R元～：全県立学校）
- 各校で重点的に取組を推進するため、毎年11月を「学校における働き方改革推進月間」に設定（R元～）
- 推進月間中に、県立学校教職員を対象とした意識調査を実施（愛媛大学教職大学院と連携）（R元～）  
同様に、全市町の小中学校教職員も対象に実施（R2～）
- 全県立学校の校長・教頭を対象に、本県の働き方改革の現状を踏まえた講義及び協議をオンラインで実施（R2～）
- 「県立学校における学校評価自己評価表」に「業務改善や教職員の働き方」に関する項目を設定（R2～）

【一年単位の変形労働時間制の導入】

- 要件を満たした希望者が活用できる環境整備として、条例を改正（R3.4.1 施行）

【メンタルヘルスケア】

- 全県立学校教職員を対象にストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応
- 若手教職員を対象とした予防型巡回メンタルヘルス支援相談の実施
- 産業保健スタッフによる巡回相談の実施

【テレワークの推進】

- 県立学校の全教職員約 3,700 人に導入（R元.7月～）
- クラウドサービスの利用を可能にするほか、手続きの簡素化など、運用の改善（R2.12月）
- テレワークチャレンジ期間（R2冬期、R3夏期・冬期）を設定し、利用を促進

（5）市町教育委員会・学校との連携

【意見交換・情報共有】

- 全市町が一堂に会し、意見交換を行う会を開催し、取組の横展開を図った（毎年度）

（6）保護者・地域との連携

【保護者・地域の理解、協力】

- PTAへの働きかけ（周知チラシ配布、説明）
- HP等による積極的な情報発信（教育広報えひめ「働き方改革通信」等）
- 「県立学校における学校評価自己評価表」に「業務改善や教職員の働き方」に関する項目を設定（R2～）、結果を各学校HPで公表

2. 第1期方針における成果指標の状況

成果指標	R元	R2	R3	状況
1. 時間外勤務月80時間超の県立学校教師(教諭)の割合(各年度11月) ※システムによる把握	25.3%	20.6%	19.1%	時間外勤務月80時間超の教師(教諭)の割合は、着実に減少
2. 教師自身の学びの実践(項目の学びの実践の選択数)	3.67	3.13	3.42	令和2、3年度は、コロナ禍による研修等の中止・延期等の影響により全体の選択数は減少した一方で、「オンライン上の講座やセミナーの参加」は大幅に増加
内、オンライン講座受講等	9.9% (320人)	30.7% (988人)	52.6% (1,770人)	
3. 教職員のやりがい(ワーク・エンゲイジメント)	28.83点	28.35点	28.64点	日本(民間企業)の平均(23.58点(※1))以上の水準をキープ
4. 教職員の抑うつ傾向(メンタルヘルス)	5.36点	5.57点	5.62点	昨年度と同じ水準をキープ(※2) ※5点以上がリスク群、10点以上がハイリスク群
5. 教職員の主観的幸福感(ワーク・ライフ・バランス)10点満点	6.06点	6.06点	6.09点	日本の平均(5.89点(※3))以上の水準をキープ

※1:リクルートマネジメントソリューションズ(2019)「ワーク・エンゲイジメントに関する実態調査(N=624)」で平均値23.58点  
質問は、「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」等9項目について、どのくらいの頻度で感じているか、「0:全くない～6:いつも感じる」の7段階で問うもの

※2:質問は、過去1カ月のこころの状態(6項目)を「0:全くない～4:いつも」の5段階で問うもの

※3:内閣府(2019)「満足度・生活の質に関する調査」に関する第1次報告書で平均値5.89点、同2020年調査ではコロナウイルス感染症拡大前後で1.48点の低下  
質問は、直近1カ月の状況を「0:最高に不幸～10:最高に幸福」までの11段階で問うもの