

水俣市の小中学校における  
働き方改革推進プラン  
(水俣市立学校の教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3月  
水俣市教育委員会

## 目 次

1	プラン策定の趣旨	1
(1)	プラン策定の背景と趣旨	1
(2)	市教育委員会が目指す働き方改革	1
2	市教育委員会、学校の責務	2
(1)	市教育委員会の責務	2
(2)	学校の責務	2
3	教職員の時間外在校等時間の上限	2
4	教職員の時間外在校等時間の状況	3
5	教職員の働き方改革を進める目的	6
(1)	教職員の心身の健康保持	6
(2)	ワーク・ライフ・バランスの確保	6
(3)	教育の質の向上	6
(4)	教職を目指す人への魅力ある職場づくり	6
6	プランの基本方針と期間	7
(1)	プランの基本方針	7
(2)	プランの期間	7
7	プラン達成に向けた数値目標	8
8	プランを達成するための主な取組	9
(1)	市教育委員会の取組	9
(2)	学校の取組	10
(3)	保護者・地域住民等との連携、協力の推進	11

## 1 プラン策定の趣旨

### (1) プラン策定の背景と趣旨

近年、少子化による人口減少やグローバル化等の社会情勢の変化により将来の予測が困難な社会の中で、児童生徒たちが抱える課題も複雑化・困難化しています。

また、学校を取り巻く環境も大きく変化しており、特別な支援を要する児童生徒への対応、不登校やいじめ等の児童生徒指導上の課題への対応、保護者・地域からの要請の多様化、ICTの活用推進など、学校が担う役割は拡大・高度化しています。

学校を取り巻く環境の複雑化や多様化に伴い、学校に求められる役割もまた、同様に複雑・多様化しており、教職員が担う業務は、授業や教材研究といった本来の業務に加え、多様な校務を担うこととなり、業務時間を超えて働かざるを得ない状況が見られます。このことは、本来、児童生徒たちと向き合い共に成長していくべき時間が取れなくなると共に、ひいては教職員の心身の健康に影響を及ぼすことが懸念されます。

児童生徒と向き合い、質の高い教育を行うためには、このような長時間勤務を是正することで、教職員の資質向上につなげていくことが重要であると考えます。

このような中、文部科学省は、令和7年6月に「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（昭和46年法律77号。以下「給特法」という。）」を改正し、同法第8条において、教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、「教員の業務量の適正な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画」の策定・公表等が義務付けられました。

このことを踏まえ、水俣市教育委員会（以下、「市教育委員会」という。）は、単に時間削減のみを目的とするのではなく、教職員がそれぞれの専門性を発揮し、業務に注力できる環境を整備することで、誰もがやりがいを持ち、持続可能な学校運営体制を構築することを目的として、「水俣市の小中学校における働き方改革推進プラン（水俣市立学校の教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画）」を策定します。

### (2) 市教育委員会が目指す働き方改革

市教育委員会は、働き方改革を推進し、教職員が心身の健康を保持し、やりがいと使命感を持って教育活動に専念できる環境の創造に取り組みます。

このことによって、教職員のワーク・ライフ・バランスを確立するとともに、授業改善や児童生徒と向き合う時間の確保に努め、教職員の専門性及び教育の質を向上させ、確かな学びと豊かな成長を支える学校教育の実現を図り、将来に渡り持続可能で信頼される学校づくりを推進することとします。

## **2 市教育委員会、学校の責務**

### (1) 市教育委員会の責務

市教育委員会は、市内小中学校の教職員の服務監督権者として、本プランを踏まえ、教職員の働き方改革に取り組みます。

また、教職員の働き方改革に向けた取組を実行していくために不可欠となる保護者や地域住民、関係団体等の理解促進を図ります。

### (2) 学校の責務

学校においては、校長をはじめ全教職員が本プランの趣旨を理解し、プランに基づく具体的な取組を実施します。そのためには、特に校長をはじめとする管理職の指導力が重要であり、所属職員の理解促進を図り、業務量の適切な管理、長時間勤務の改善に努めます。

また、各教職員は本プランを理解し、自らの働き方を見直し、長時間勤務の改善に向けた取組を実施します。

## **3 教職員の時間外在校等時間の上限**

学校における働き方改革を進めるために、国は令和元年12月に「給特法」を改正し、令和2年1月に同法を受けた「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を策定しました。

市教育委員会は、国の指針を踏まえ、令和2年7月に「水俣市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」を制定し、市内小中学校の教育職員の時間外在校等時間の上限を次のとおり定めています。

1 箇月について	4 5 時間
1 年について	3 6 0 時間

児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、教育職員が一時的又は突発的に所定の勤務時間以外に業務を行わざるを得ない場合

1 箇月について	1 0 0 時間未満
1 年について	7 2 0 時間

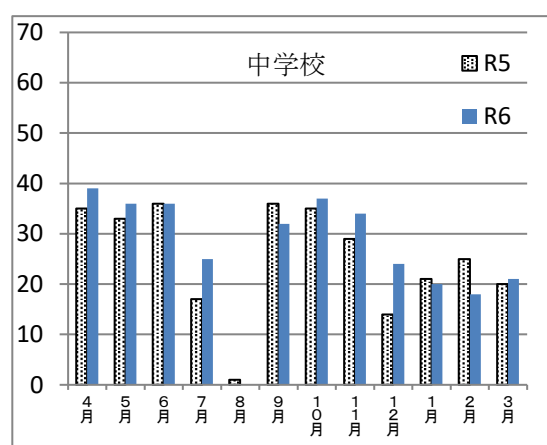
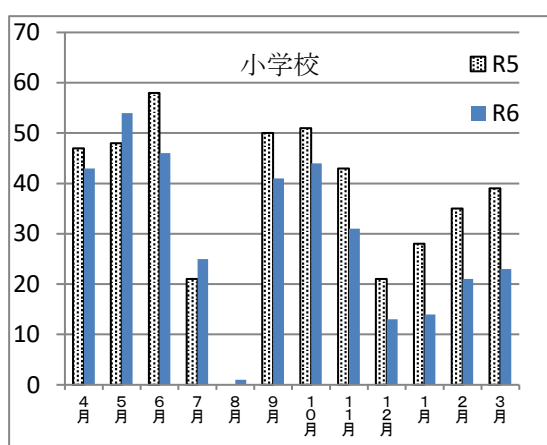
\*この場合において、次に定める要件を満たすものとする。

- (1) 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間において1 箇月あたりの平均時間について8 0 時間
- (2) 1 年のうち1 箇月において所定の勤務時間以外の時間において4 5 時間を超えて業務を行う月数について6 箇月

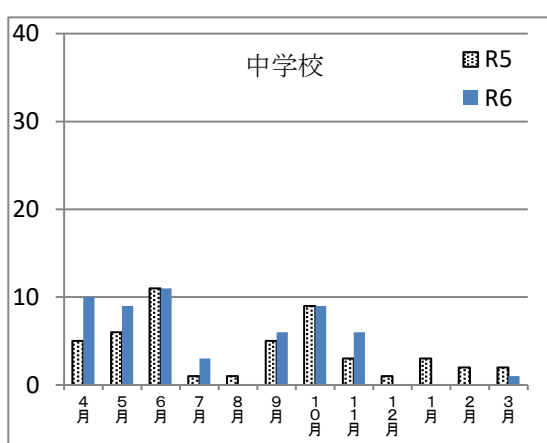
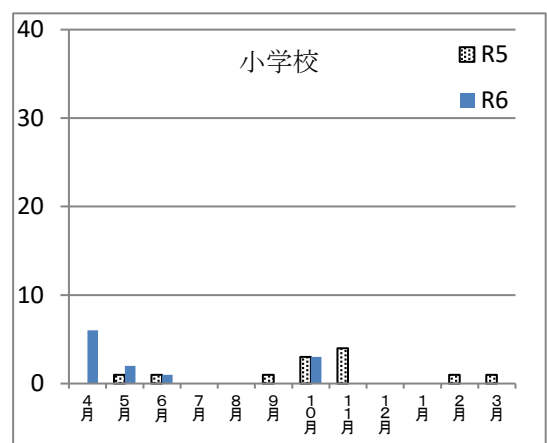
## 4 教職員の時間外在校等時間の状況

令和5年度の月45時間以上の時間外在校者数を見てみると、小学校441人（うち月80時間以上超過者は延べ12人）、中学校302人（うち月80時間以上超過者は49人）、令和6年度は、小学校355人（うち月80時間以上超過者は12人）、中学校322人（うち月80時間以上超過者は55人）となっています。小学校においては、令和6年度は改善傾向にありますが、中学校は延べ20人の増となっています。

○月45時間以上時間外在校者数の状況



○月80時間以上時間外在校者数の状況



時間外在校等の主な理由は、小学校では教材研究等や校務分掌、中学校では校務分掌や部活動が主な理由となっています。

## ○時間外在校等時間の要因

【小学校】

(単位：人)

	月	主な理由 ※重複あり							
		月 45 時 間以上 時間外 勤務者	うち月 80 時間超過 者	教材研究 等	部活動	校務分掌	諸調査等 事務処理	保護者対 応等	その他
R5	4月	47	0	34	0	33	6	1	1
	5月	48	1	40	0	35	5	4	1
	6月	58	1	46	0	44	6	9	3
	7月	21	0	18	0	13	0	6	1
	8月	0	0	0	0	0	0	0	0
	9月	50	1	39	0	44	9	13	3
	10月	51	3	40	0	32	4	7	2
	11月	43	4	33	0	29	3	11	4
	12月	21	0	16	0	15	3	5	2
	1月	28	0	20	0	24	8	6	1
	2月	35	1	26	0	25	7	6	2
	3月	39	1	27	0	30	10	6	8
	合計	441	12	339	0	324	61	74	28
R6	4月	43	6	29	0	22	7	3	1
	5月	54	2	39	0	31	7	4	1
	6月	46	1	32	0	21	6	5	3
	7月	25	0	18	0	8	5	4	2
	8月	0	0	0	0	0	0	0	0
	9月	41	0	28	0	22	4	5	3
	10月	44	3	29	0	25	4	6	6
	11月	31	0	20	0	16	3	4	3
	12月	13	0	9	0	5	2	0	1
	1月	14	0	8	0	7	2	0	1
	2月	21	0	13	0	9	4	1	2
	3月	23	0	12	0	7	3	1	4
	合計	355	12	237	0	173	47	33	27
増減	△86	0	△102	0	△151	△14	△41	△1	

## 【中学校】

(単位：人)

	月	主な理由 ※重複あり							
		月 45 時 間 以上 時 間 外 勤 務 者	う ち 月 80 時 間 超 過 者	教 材 研 究 等	部 活 動	校 務 分 掌	諸 調 査 等 事 務 処 理	保 護 者 対 応 等	そ の 他
R5	4 月	35	5	21	24	25	2	0	3
	5 月	33	6	18	22	19	2	0	2
	6 月	36	11	20	23	20	2	0	4
	7 月	17	1	5	10	11	0	1	3
	8 月	1	1	1	1	1	0	0	0
	9 月	36	5	23	26	22	2	2	8
	10 月	35	9	20	26	21	3	2	4
	11 月	29	3	13	16	14	3	2	4
	12 月	14	1	6	7	8	5	1	5
	1 月	21	3	10	11	10	4	3	5
	2 月	25	2	14	15	15	3	1	6
	3 月	20	2	9	9	13	1	3	6
	合計	302	49	160	190	179	27	15	50
R6	4 月	39	10	11	19	29	5	2	0
	5 月	36	9	18	21	25	2	4	4
	6 月	36	11	17	22	29	2	2	3
	7 月	25	3	7	18	20	3	1	1
	8 月	0	0	0	0	0	0	0	0
	9 月	32	6	15	18	23	1	1	1
	10 月	37	9	16	21	27	1	2	1
	11 月	34	6	18	18	27	0	3	5
	12 月	24	0	14	13	18	0	3	1
	1 月	20	0	8	8	17	0	0	1
	2 月	18	0	5	8	16	0	1	1
	3 月	21	1	7	11	17	1	0	0
	合計	322	55	136	177	248	15	19	18
増減	20	6	△24	△13	69	△12	4	△32	

## **5 教職員の働き方改革を進める目的**

### (1) 教職員の心身の健康保持

国が定める「脳・心臓疾患の労災認定基準」によると、時間外勤務時間が長くなると、脳や心臓疾患などの健康障害リスクが上昇するとされており、特に発症前1箇月間に100時間又は発症前2～6箇月間に平均で月80時間を超えると、リスクが非常に高くなるとされています。

また、極度の長時間勤務が続くと、業務における強い心理的負荷による精神疾患を発症する場合があります。

教職員が心身の健康を損なうと、児童生徒と明るく元気に接することができません。また、疲労が蓄積すると授業の質が低下するなど、児童生徒たちの学力育成や指導に影響を及ぼす恐れがあります。

教職員が心身の健康を保持し続けるためには、勤務時間・健康管理を強く意識した働き方を促進することが不可欠です。

### (2) ワーク・ライフ・バランスの確保

仕事と生活は密接につながっており、双方ともにバランスよく充実させることで好循環が生まれ、豊かな人生を送ることができます。日々の生活の質を高め教職人生を豊かにすることは、自らの人間性や創造性を高めることになり、ひいては児童生徒にとって模範となる社会人像となり得ます。働き方改革によって生み出された時間を自己研鑽や余暇に充てることで、仕事と生活がこれまで以上に豊かになります。

### (3) 教育の質の向上

市教育委員会と学校、保護者等が一体となって、教職員が真に必要な業務に時間をかけられるように、業務全体を見直し精選することが重要です。

出来ることから着実に業務内容の見直しを実行することで、児童生徒たちと向き合う時間が確保され、質の高い教育を行うことができます。

### (4) 教職を目指す人への魅力ある職場づくり

教職員の長時間勤務が常態化し、その環境に適応出来る者だけが働ける職場になると、教職に対する魅力や憧れが失われ、教職を目指す者が減少していくことが危惧されます。学校を安心して働ける魅力的な職場とし、志ある優秀な人材が教職を目指すことが出来るよう、市教育委員会と学校、保護者等が一体となり魅力ある職場づくりに取り組んでいきます。

## **6 プランの基本方針と期間**

### (1) プランの基本方針

学校の現状等を踏まえ、6つの方針のもと、更なる業務の見直しや教職員の負担軽減の取組を促進し、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**

- ・教職員を支援する特別支援教育支援員等の確保・活用による教職員の業務負担軽減を進めます。

#### **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削減・見直しを進めます。

#### **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、削減可能な業務を洗い出し、精選するなど教職員の意識改革を進めます。
- ・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、全ての教職員が一斉に休む学校閉庁日を設定するなど、休暇取得や働き方に対する意識を高めます。

#### **方針4 勤務時間の適正管理等**

- ・「水俣市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」に基づき、勤務時間の管理を徹底し、長時間勤務の解消を進めます。
- ・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**

- ・学校における働き方改革の取組について、保護者等の理解が深まるよう情報発信や啓発に努めます。

#### **方針6 教職員の健康サポート**

- ・教職員の健康を守り、職場全体の活力を維持するために、学校における労働安全衛生管理を徹底し、安心して働ける職場づくりに取り組みます。

### (2) プランの期間

本プランの期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

## 7 プラン達成に向けた数値目標

目的達成に向け、6つの方針に沿った取組を進めるにあたり、毎年、次の評価指標について、学校及び教育委員会等が組織的な評価を行います。

方針	指標	基準値 (R6)	目標値 (R12)
人材の確保・活用	特別支援教育支援員等の適正配置	100% (支援員配置数 28 人)	100% (適正配置)
業務削減・効率化	校務支援システム（児童生徒の出欠・成績管理等）の活用状況	100% (11/11 校)	100% (11/11 校)
	ガイドラインに沿った部活動の活動時間や休養日の設定及び実施	0% (0/4 校)	100% (4/4 校)
教職員の意識改革	教職員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数	14.4 日 (県推進プランによる)	16.0 日
	学校評価の評価項目に業務改善や働き方改革に関する取組を取り入れ実施している。	100% (11/11 校)	100% (11/11 校)
勤務時間の適正管理等	月の時間外在校等時間が 45 時間以内の教職員の割合	75.0%	90.0%
	年の時間外在校等時間が 360 時間以内の教職員の割合	50.0%	70.0%
保護者等の理解促進	学校運営協議会や P T A 総会等における働き方改革の取組に係る報告	100% (11/11 校)	100% (11/11 校)
教職員の健康サポート	学校におけるストレスチェックの実施、その後のフォロー	100% (11/11 校)	100% (11/11 校)

## **8 プランを達成するための主な取組**

### (1) 市教育委員会の取組

#### ①教職員の負担軽減のための人員配置

ア 特別支援教育支援員等の適切な配置を行い、教職員の負担軽減を図ります。

#### ②事務の効率化

ア 校務支援システムの導入により、事務の負担軽減を図ります。

イ オンライン（オンデマンド）会議・研修を推進します。

#### ③中学校部活動の負担軽減に向けた取組の推進

ア ガイドラインを策定し、部活動における適正な休養日・活動時間等を設定し、周知・徹底を図ります。

イ 部活動の地域展開に向けて、地域との連携を推進します。

#### ④学校閉庁日の活用による有給休暇の取得促進

ア 夏季休業中に、連続する学校閉庁日を設け、教職員の有給休暇取得を促進します。

#### ⑤勤務時間の客観的な把握

ア 教職員の働き方改革に対する意識を高めるとともに、管理職が適切な勤務時間の管理を行うことができるように、勤務実態の見える化を図り、個々の業務量の調整・見直しを進めます。

イ 勤務時間の客観的な把握については、管理職等の事務負担が生じないように、ICT機器等を活用します。

#### ⑥健康管理対策

ア 毎年度ストレスチェックを実施し、各学校におけるストレス状況把握に努めます。

イ 時間外勤務が次のいずれかに該当する教職員には、本人の同意を得て医師による面接指導につなげます。

◇1 箇月について100時間以上の教職員

◇2 箇月以上6 箇月以内の期間における時間外勤務の1 箇月当たりの平均時間が80時間を超えた教職員

◇1 箇月について時間外勤務が45時間を超える教職員で、健康への配慮が必要と認められる教職員

◇上記のほか、特に疲労の蓄積又は健康障害があると校長が認める教職員

## (2) 学校の取組

### ◆ 管理職の取組

管理職は、所属する全教職員が同じベクトルを向き、当事者意識を持って働き方改革に取り組むことができるように、主体性を持った対話重視型の組織づくりに努めます。

#### ① 教職員の勤務実態の把握と業務の明確化・適正化

ア 教職員の勤務実態を把握した上で、専門性が求められる業務を精選し、役割分担の見直しやICT化などを進め、業務の効率化と平準化を図ります。

イ 教職員の働き方改革に係る項目を盛り込んだ学校の重点目標や方針を設定します。

ウ 学校行事や会議については、「教育効果があるから」という理由にこだわらず、教職員の負担等を考慮し、それに費やす時間の削減や効率化について検討します。

エ 会議や研修、部活動のない日を活用して「定時退勤日」や「最終退勤時刻」を設定します。校内で一斉の実施が難しい場合は、学年部単位や自己申告制による「定時退勤日」(ノー残業デー)を設けるなど柔軟に対応することとします。

#### ② 部活動指導の在り方の見直し

ア 中学生の部活動については、生徒の活動環境を確保しながら、教職員の働き方改革を推進することとし、市が定めるガイドラインに基づく適切な休養日と活動時間を設定します。

#### ③ 業務の効率化に向けた職場環境の改善

ア 個人が作成した教材・資料等の電子データを学年や教科、校務分掌単位で共有し、業務の効率化、教職員の協働性の向上を図ります。

イ 教材・資料作成などの業務にICT(情報通信技術)を活用し、効率化を図ります。

ウ 管理職自らが率先して教職員に声がけを行い、教職員の心身の健康状態を適確に把握し、教職員が不安に感じていることや業務上の悩みを相談しやすい風通しの良い職場づくりに取り組みます。

エ 過重労働による健康障害を防ぐために、時間外在校等時間の長い教職員に対して管理職等が個別に対応し、必要な場合は、医師による面接指導を勧奨し、脳や心臓及び精神の疾患などの発生予防に努めます。

#### ④ 時差出勤の試行導入

ア 教職員の業務能率の一層の向上やワーク・ライフ・バランスの推進を目的として、各学校において、それぞれの実情に応じ、多様な勤務形態の選択を可能とする時差出勤を試行し導入に繋がります。

#### ◆ 教職員の一人一人の取組

教職員一人一人が自らの働き方を見直すことで、それぞれの立場で、教育の質を高めていきます。

#### ① 働き方改革の意義と実践

ア 教職員は、「仕事」と「生活」のバランスをとり双方の充実を図ることで、自らの人間性を高め、質の高い教育活動を行えるようになることを認識します。

イ ワーク・ライフ・バランスは他人から与えられるものではなく、自らが実践し獲得していくものであるという意識を持ち、働き方改革に取り組んでいきます。

ウ 業務内容のゴールからスケジュールを逆算して、「いつまでに」「何を」「どこまで」やっておけばよいのか、見通しをもって業務を行うことを心掛けます。

エ 作業効率を上げるために、まずはデスクの整理・整頓を行うなどし、整った職場環境で業務に従事できるようにします。

オ 教職員間でワーク・ライフ・バランスを図るために、必要な情報の共有化や、意思疎通の活性化を図るように心掛けます。

### (3) 保護者・地域住民等との連携、協力の推進

小中学校における働き方改革を推進するに当たっては、学校内の取組にとどまらず、保護者、地域住民等と連携し、理解・協力を得て取り組むことが重要です。

#### ① 学校運営協議会における協議

ア 保護者や地域住民等が学校運営に参画する仕組みである学校運営協議会（コミュニティスクール）において、基本的方針の協議を行う中で、働き方改革に対する協力と理解促進を図ります。

#### ② 保護者や地域住民等への周知や広報

ア P T A総会やホームページなどを通じて、働き方改革に関する取組を含む学校の情報を保護者や地域住民等に周知することで、連携を深めます。