



那須塩原市立学校における
働き方改革
かがやきプラン
【第3期】

～「那須塩原市立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」～

Make it happen!
Weii-being

令和8(2026)年3月 那須塩原市教育委員会

目次

第3期プラン策定に当たって	1
Ⅰ プラン策定の趣旨	2
Ⅱ プランの位置付けと期間	3
Ⅲ 第2期市プランの検証	4
1 第2期市プランの目標達成状況	4
2 取組における成果と課題	6
3 第2期市プランの総括	7
Ⅳ プランの目標	8
Ⅴ 取組の方向性	9
Ⅵ 働き方改革推進のための取組	10
Ⅶ 関連する取組と今後のフォローアップ	15

～第3期プラン策定に当たって～

「子供たちのために」という言葉は、私たち教育に携わる者にとって原点であり、誇りです。先生方はこれまで、目の前の子供たちのために多くの時間を捧げ、情熱を注いでこられました。その献身的な姿勢に深く敬意を表します。

しかし、その「子供たちのために」という思いが強すぎるあまり、自分を後回しにする、そんな「先生方のがんばり」に甘える時代は、もう終わりにしなければなりません。

私は、これからの教育に必要なのは、自己犠牲ではなく、先生方ご自身が人生を楽しみ、幸せを感じる姿そのものだと思います。先生方が心から「ワクワク」している姿こそが、未来を生きる子供たちにとって最高の希望となるからです。

そのために、本市は「仕組み」で働き方を変えていきたいと考えています。先生方が心に余裕をもち、自分自身と向き合う時間をとることは、決してわがままではありません。それは、より質の高い教育を提供するための必要条件です。

心身ともに健康で幸せな感情が持続的である状態を「ウェルビーイング (Well-being)」と言います。ウェルビーイングな先生に教わってこそ、子供たちの心も豊かになり、幸せになれると信じています。

本市で働く教職員の皆さん。まずは、ご自身の心と体を大切にしてください。そして、自分が「ワクワク」できることを見つけ、楽しんでください。

先生方の「ワクワク」は、必ずや子供たちの「ワクワク」へとつながり、学校全体を、そして子供たちの未来をより一層輝かせるはずです。



那須塩原市教育委員会教育長

月井 祐二

I プラン策定の趣旨

社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、教職員の長時間勤務の是正は、教育の質の維持・向上のため、依然として取り組むべき喫緊の課題となっています。那須塩原市教育委員会(以下「市教委」という)では、こうした状況を改善するため、令和元(2019)年に「第1期那須塩原市立学校における働き方改革かがやきプラン」を策定しました。続く令和5(2023)年には、令和9(2027)年度までを期間とする「第2期那須塩原市立学校における働き方改革かがやきプラン」(以下、「第2期市プラン」という)を策定し、「月80時間を超える超過勤務ゼロ」を目標に掲げ、ICTの積極活用や部活動の方針策定、地域人材との協働など、本市独自の取組を進めてきました。

こうした中、国においては、教職員がより児童生徒等への指導に注力できる環境を整えるため、令和7(2025)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」(以下、「給特法」という)等を改正し、学校における働き方改革を加速させるための新たな法的枠組みを整備しました。この改正により、教育委員会には、国の指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定することが義務付けられました。新たな指針では、全ての教職員の時間外在校等時間を月45時間以内とすることはもとより、「将来的には月平均30時間程度まで縮減することを目指す」という、従来よりも高い水準の目標が示されています。また、業務の見直しに当たっては、「学校と教師の業務の3分類」に基づき、学校・教師が担う業務を厳選し、国・自治体・地域が一体となって役割分担を徹底することが求められています。

これを受け、市教委では、第2期市プランの計画期間の途中ではありますが、国の法改正及び新指針の趣旨を迅速に反映させるため、その内容を全面的に見直すこととしました。これまでの取組の成果と課題を踏まえつつ、個人の意識改革にとどまらない、より実効性の高い組織的・構造的な働き方改革を断行するため、「第3期働き方改革かがやきプラン」(以下、「本プラン」という)を策定します。本プランの推進を通じ、教職員が心身の健康(ウェルビーイング)を保ち、誇りとやりがいをもって子供たちと向き合うことができる、持続可能な学校教育体制の構築を目指します。

II プランの位置付けと期間

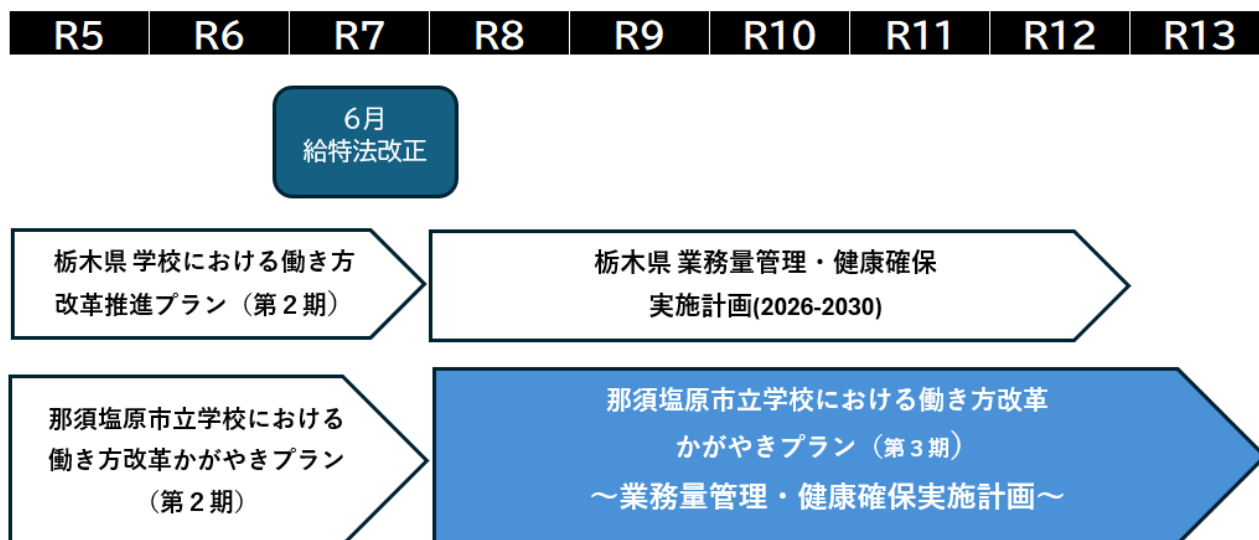
1 プランの位置付け

本プランは、令和7(2025)年6月の給特法改正に基づき策定が義務付けられた「業務量管理・健康確保措置実施計画」として位置付けます。併せて、那須塩原市総合計画及び那須塩原市教育振興基本計画の趣旨を踏まえ、市教委及び各学校における働き方改革推進に向けた取組の方向性及び具体的方策を定めるものです。

2 計画の期間

本プランの期間は、令和8(2026)年度から令和13(2031)年度までの6年間とします。

第2期市プランは令和9(2027)年度までを計画期間としていましたが、法改正に伴う業務量管理の徹底や健康確保措置の義務化に迅速に対応するため、計画を全面的に刷新することとしました。また、国が定める部活動改革等の「改革実行期間(令和8年度～令和13年度)」と期間を合わせ、国の指針に則した6か年計画として、持続可能な学校運営体制の構築を推進します。



Ⅲ 第2期市プランの検証

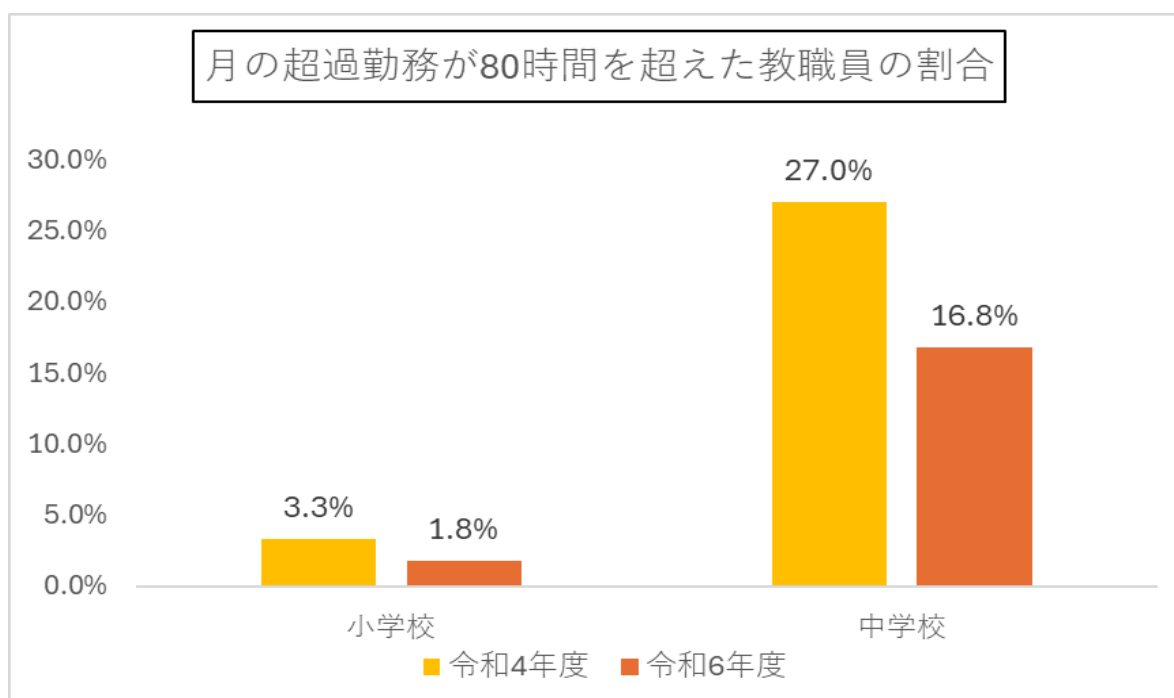
令和5(2023)年度からスタートした第2期市プランについて、計画策定前の令和4(2022)年度と、計画2年目である令和6(2024)年度の実績を比較・検証しました。その目標達成状況及び取組の成果・課題は、次のとおりです。

1 第2期市プランの目標達成状況

(1)時間外在校等時間に関する状況

目標1

超過勤務の上限45時間、年間360時間を目指しつつ、令和9(2027)年度までに、月の超過勤務が80時間を超える教職員の割合を0%にする。



出典：那須塩原市立学校勤務教職員勤務実績
対象者：那須塩原市立学校に勤務する教職員
(常勤：週5日フルタイム)
対象数：令和4年度 小学校454人 中学校263人
令和6年度 小学校457人 中学校274人
算出方法：時間外在校等時間の月平均が80時間を超えた教職員を算出

小学校

令和4年度の3.3%に対し、令和6年度には1.8%へと着実に減少しており、目標に近づいています。しかし、依然として1%台(およそ50人に1人)の教職員が過労死ラインを超えている現状があり、特定の時期や役割への業務偏在が課題として残っています。

中学校

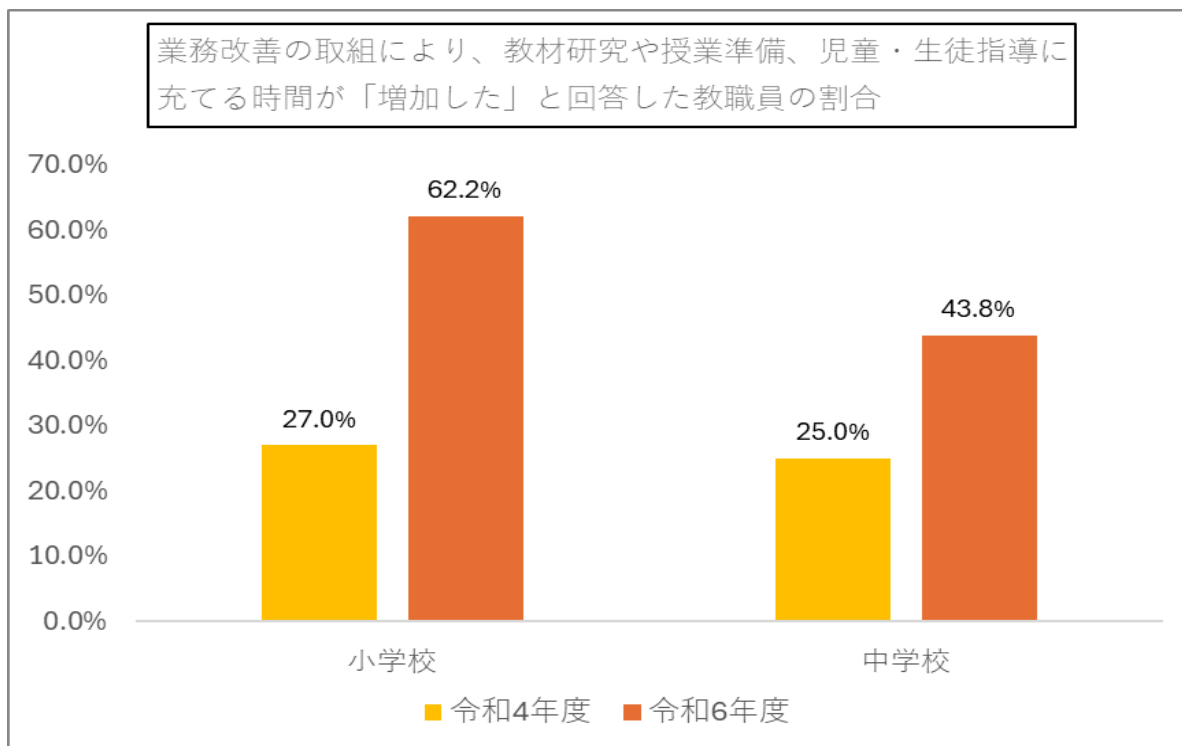
令和4年度の27.0%に対し、令和6年度には16.8%へと、10.2ポイントの大幅な改

善が見られました。これは、「那須塩原市学校に係る部活動の方針」(以下、「市部活動ガイドライン」という)の徹底や地域展開の開始、ICT活用による業務効率化が大きく寄与したと考えられます。一方で、依然として約17%(6人に1人)が80時間以上と高い水準にあり、令和7年度途中の状況を踏まえると、減少幅は鈍化傾向にある状況です。

(2)業務改善(働きがい)に関する状況

目標2

業務改善により、教材研究や授業準備、児童生徒等に接する時間が増加した教職員の割合を増やす。



出典：「学校における働き方改革推進プラン」に基づく実態調査
 実施主体：栃木県教育委員会
 対象者：那須塩原市立学校に勤務する教職員
 (常勤：週5日フルタイム)
 対象数：令和4年度 小学校431人 中学校232人
 令和6年度 小学校407人 中学校235人
 対象期間：令和4年度・令和6年度ともに4月～7月の4か月間

小学校

肯定的な回答が27.0%から62.2%へと倍増しました。これは、学校で推進している働き方改革で創出された時間が、空費されることなく「子供たちへの指導・対話」へ確実に還元されていると考えられ、第2期市プランの大きな成果であると評価しています。

中学校

小学校と同様に、肯定的な回答について18.8ポイントの大幅な向上が見られ、働き方

改革の推進による時間の創出効果が表れています。しかし、肯定的回答は半数未満(43.8%)にとどまっており、小学校と比較すると18ポイント以上の開きがあります。生徒指導の複雑化や部活動等の負担が、依然として「子供とじっくり向き合うゆとり」を阻害している要因と考えられます。

2 取組における成果と課題

第2期市プランで掲げた5つの柱に基づく取組について、主な成果と課題を整理しました。

項目	成果	課題
1 勤務時間の 適正化	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務管理システムの定着による「時間の可視化」が進んだ。 ・長期休業中の学校閉庁日が定着し、休暇取得が促進された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・在校等時間の目標値を超えて勤務する実態が潜在化している。 ・休憩時間が十分に確保できていない実態がある。
2 意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職のマネジメント意識が向上し、定時退勤日等の設定が定着した。 ・「長く働くことが美德」という意識からの転換が進みつつある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間終了直後に退勤することへの心理的抵抗感が払拭しきれていない。 ・「働きがい」と「業務削減」の両立に対する意識醸成を推進する必要性がある。
3 業務改善	<ul style="list-style-type: none"> ・欠席連絡や保護者アンケートのデジタル化、電話対応時間の変更などにより、授業準備等に充てられる時間が増えた。 ・ペーパーレス会議が推進された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生成AI等の先端技術の活用が一部にとどまっている。 ・標準授業時数を上回るカリキュラムの改善等、特色ある教育課程の編成に検討の余地がある。
4 部活動指導 の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・市部活動ガイドラインに基づく休養日設定が徹底された。 ・中学校において、一部の部活動において休日の部活動地域展開を開始した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・休日の部活動の地域展開を拡充し、平日への移行を段階的に進める必要がある。 ・平日練習における顧問の負担軽減がまだ不十分である。
5 学校運営体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・スクール・サポート・スタッフ等の支援人材活用が定着した。 ・地域学校協働本部との連携が進んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者からの過剰な要求等に対し、学校だけで対応するケースがまだ多い。 ・教員不足による人的体制の脆弱さへの対応が必要である。

3 第2期市プランの総括

第2期市プランにおいては、数値目標である「在校等時間の縮減(目標1)」と、その先にある質的目標「児童生徒等に接する時間の確保(目標2)」を車の両輪と位置付け、改革を推進してきました。

第2期市プランの前半期における取組は、ICT導入や部活動改革のスタートにより、長年の課題であった「長時間勤務の常態化」からの脱却に向けた大きな転換点となりました。特に、中学校における時間外勤務:月80時間以上の教員の割合が10ポイント以上改善したことは、現場の先生方の努力と意識改革による大きな成果です。

この時間外勤務時間の縮減は、目標2である「児童生徒等に接する時間の増加」という現場の実感(小学校62.2%、中学校43.8%への向上)にも明確に結びついており、業務改善によって創出された時間が、本来あるべき教育活動へと還元されていることが確認されました。

しかし一方で、検証結果からは以下の「構造的な限界」も明らかになりました。

●改善の下げ止まり

令和7年度の状況を見ても、個人の努力や部分的な業務見直しといった従来の手法だけでは、長時間勤務が解消できない層が依然として残っており、改善傾向が頭打ちとなっていること。

●新たな目標との乖離

国の新指針(在校等時間:月45時間以内)を達成するには、現状の改善ペースでは不十分であり、より強力な介入や施策が必要であること。

●実感の乖離

時間の短縮が必ずしも教職員の「ウェルビーイング」に直結しておらず、今後は「業務の質」や「やりがい」の向上に向けた転換が求められていること。

以上のことから、本プランでは、これまでの延長線上ではない「仕組みによる業務総量の削減」へと、改革のフェーズを抜本的に引き上げる必要があります。

IV プランの目標

本プランでは、教職員の「ウェルビーイングの向上」を最上位の目標とし、その基盤として「勤務時間の適正化」を推進します。

【目標1】ウェルビーイングの向上

教職員が心身共に健康で、誇りとやりがいをもって子供たちと向き合える環境を整えるため、以下の目標を設定します。

ストレスチェックにおける生活満足度に関する調査において、肯定的(「高い」又は「やや高い」)に回答する教職員の割合を80%以上とする。

※現状(令和7年度):50.9% → 目標(令和12年度):80%以上

【目標2】勤務時間の適正化

法令に基づく時間外在校等時間の上限を遵守し、持続可能な勤務環境を整えるため、以下の目標を設定します。

教職員の時間外在校等時間を、1か月45時間以内、1年間で360時間以内とする。

※時間外在校等時間:「出退勤時間(在校等時間)」から、「正規の勤務時間」と「休憩時間」を差し引いた時間のこと。いわゆる教員の「残業時間」に相当します。

なお、教職員の健康障害防止のため、時間外在校等時間が1か月で80時間を超える教職員の割合を令和9年度までに0%(0名)とします。また、より質の高い教育活動と教職員の生活の充実のため、将来的には月平均在校等時間30時間程度を目指します。

※令和8年度が本プラン初年度のため、目標年度を令和9年度としますが、令和8年度においても、対象者が発生しないよう縮減に努めます。

V 取組の方向性

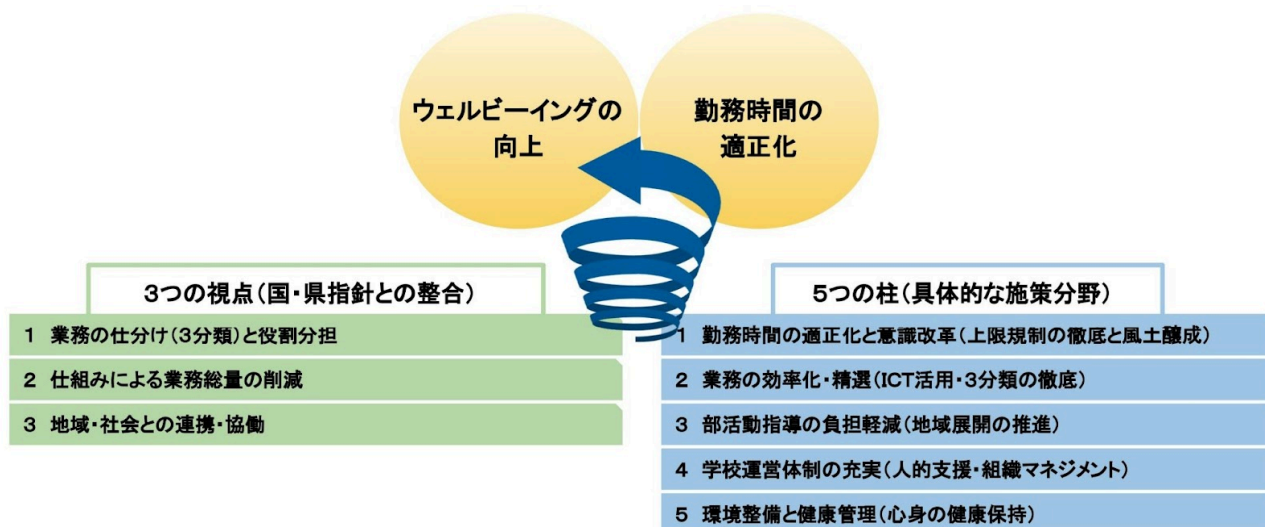
本プランの目標である教職員の「ウェルビーイングの向上」と「勤務時間の適正化」を実現するため、以下の3つの視点と5つの柱に基づき、取組を推進します。

◆3つの視点(国・県指針との整合)

- 1 業務の仕分け(3分類)と役割分担
国が示す「学校・教師が担う業務の3分類」に基づき、教員でなければできない業務に特化できる環境をつくります。
- 2 仕組みによる業務総量の削減
個人の努力に頼るのではなく、デジタル化やルールの見直しにより、組織として業務を削減します。
- 3 地域・社会との連携・協働
部活動の地域展開や外部人材の活用を進め、学校だけで抱え込まない体制を構築します。

◆5つの柱(具体的な施策分野)

- 1 勤務時間の適正化と意識改革(上限規制の徹底と風土醸成)
- 2 業務の効率化・精選(ICT活用・3分類の徹底)
- 3 部活動指導の負担軽減(地域展開の推進)
- 4 学校運営体制の充実(人的支援・組織マネジメント)
- 5 環境整備と健康管理(心身の健康保持)



VI 働き方改革推進のための取組

本プランの目標達成に向け、市教委と各学校が一体となって、「仕組み」と「マネジメント」の両輪で以下の取組を推進します。

柱1 勤務時間の適正化と意識改革(上限規制の徹底と風土醸成)

【市教委の取組】～制度と仕組みによる環境整備～

(1)上限規制の厳格な適用と指導

- ・勤怠管理システムにより勤務時間を適正に把握し、時間外在校等時間が月80時間を超える教職員が勤務する学校の管理職に対して、早期に指導・介入を行います。
- ・「月80時間超過(健康確保ライン)」はいかなる理由があっても認めない(R9年度までに完全解消)方針を徹底します。

(2)勤務時間外の対外対応のシステム化と休止

- ・電話の自動音声対応(アナウンス)の運用時間を厳格化し、勤務時間外の電話対応を機械的な自動応答へ完全に切り替えることで、教職員の休息権を守ります。
- ・長期休業期間中の「学校閉庁日」を継続設定し、原則として対外的な業務や部活動を行わない日とすることで、学校全体の業務休止を徹底します。

(3)定時退勤等の推進

- ・「定時退勤日(ノー残業デー)」等の設定を全校で推奨するとともに、その実施状況を定期的に確認・指導します。

【各学校の取組】～マネジメントと風土醸成～

(1)管理職による勤務時間管理

- ・教職員の出退勤時刻を客観的に把握・記録し、休憩時間の確実な付与に努めるとともに、持ち帰り業務の縮減(原則禁止)に向けた環境づくりを進めます。

(2)帰りやすい職場風土の醸成

- ・管理職が率先して定時に退勤するとともに、最終下校時刻の厳守や消灯時間の前倒しを行い、職員が気兼ねなく退勤できる環境を整えます。

(3)会議の精選・効率化

- ・会議の開催回数や参加者を最小限に抑え、終了時刻を厳守するなど、短時間で効率的な会議運営を徹底します。

柱2 業務の効率化・精選(ICT活用・3分類の徹底)

学校と教師の業務の3分類

- 教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、**サービス監督教育委員会**は、これらを踏まえて、それぞれの地域における業務の見直しについて、優先的に対応するものから「業務量管理・健康確保措置実施計画」に反映。
- 学校は、**学校運営協議会**等での議論を経て、優先順位を定めながら、各校の実情に応じた運用を行う。これらの代表例のほか、地域・学校ごとの議論を踏まえて、業務を不断に見直すことが必要。



(文部科学省作成)

【市教委の取組】～「3分類」を実現する条件整備～

(1)「学校以外が担うべき業務」の切り離し

- ・地域・PTA・警察等との協議を主導し、教職員による立哨指導等の原則廃止を促進します。
- ・公会計化を推進し、未納者への督促等の業務を教員が行わない体制を目指します。
- ・学校だけでは対応が難しい事案に対する相談窓口を市教委に設置します。特に、心理的課題や法的トラブル等に対し、スクールカウンセラー(SC)、スクールソーシャルワーカー(SSW)、弁護士(スクールロイヤー)等が直接対応できる仕組みづくりについて、検討します。

(2)「仕組み」による業務総量の削減

- ・校務支援システムを運用し、成績処理、保健管理、出欠管理等のデータを一元化します。
- ・保護者連絡ツール(地域ポータル等)の全校活用を支援し、紙の配布を削減します。
- ・市独自の調査を精選・デジタル化し、重複する報告業務を解消します。

【各学校の取組】～校内分業とスクラップ～

(1)「教師以外が担うべき業務」の分担

- ・校内清掃、消毒、掲示物作成、集金事務等を、教員業務支援員や事務職員等へ移管する方向で進めます。

(2)「教師の業務」の負担軽減

- ・運動会や学習発表会等は実施内容や方法を抜本的に見直し、準備時間を含めた総負担量を削減します。
- ・生成AIを積極的に活用し、事務作業時間を大幅に短縮します。

柱3 部活動改革(地域展開の推進)

【市教委の取組】～認定制度による質の担保と環境整備～

(1)「地域クラブ活動認定制度」の構築と運用

- ・国のガイドラインに基づき、指導者の質、安全管理体制、運営基盤等の要件を満たした団体を市が認定する地域クラブ活動認定制度を創設します。
- ・認定されたクラブ(認定地域クラブ)に対しては、認定期間を設け、学校施設(体育館・グラウンド等)の優先貸出や使用料減免、運営費の補助等の公的支援を重点的に行います。
- ・「認定地域クラブ活動指導者」の登録制度を整備し、研修受講を義務付けることで、生徒が安全・安心に活動できる環境を担保します。
- ・これらの取組により、信頼できる受け皿を確保して部活動の地域展開を加速させ、教員が担ってきた指導業務を切り離すことで、時間外在校等時間の縮減につなげます。

(2)教員の兼職兼業の環境整備

- ・部活動の指導を希望する教員に限り、休日に「認定地域クラブ」の指導者として従事できるよう、兼職兼業の許可基準や運用ルールを整備します。
- ・許可に当たっては、兼職兼業による活動時間が過度な負担とならないよう確認し、本務や教職員自身の健康に支障が生じない範囲で適切に運用します。

(3)地域展開の推進体制強化

- ・市、学校、スポーツ・文化団体、保護者等による連携体制を構築し、受け皿となる運営団体の育成や指導者の確保を進めます。これにより、部活動の地域展開を加速させ、教員の休日における指導負担を軽減します。
- ・部活動指導員等を配置して学校の指導体制を補完し、教員の負担軽減を図るとともに部活動の地域展開を進めます。

【各学校の取組】～負担なき指導体制と地域との連携～

(1)全員顧問制の廃止と適切な人員配置

- ・「部活動顧問は必ず教員が担う」という慣例を見直し、希望しない教職員に顧問を強制しない体制(複数顧問制、分担制等)の構築を目指します。
- ・部活動の地域展開を推進し部活動指導に従事しない教職員を増やすことで、学校全体の総勤務時間を抑制し、教員が本来の教育活動に注力できる環境を整えます。

(2)認定地域クラブとの連携・協働

- ・生徒が地域クラブ活動に参加しやすいよう、活動方針の共有や大会参加の調整、学校施設の開放等において、認定地域クラブ側と円滑な連携を図ります。
- ・地域クラブへの円滑な接続を進めることで、休日等の引率業務を削減し、教員の休日確保と休息につなげます。

(3)「那須塩原市立学校に係る部活動の方針」遵守と活動の精選

- ・「週当たり2日以上(平日1日、土・日1日)」及び活動時間の上限を厳守します。
- ・参加する大会やコンクールを学校単位で精選し、過度な遠征や勝利至上主義による長時間練習を抑制することで、教員と生徒双方の負担を軽減します。

柱4 学校運営体制の充実(人的支援・組織マネジメント)

【市教委の取組】～支援体制の強化とPDCA～

(1)管理職の取組への支援

- ・校長・教頭を対象とした働き方改革マネジメントに関わる研修を実施し、労働法制の知識や業務改善に関する支援を継続します。
- ・管理職が孤立せず、リーダーシップを十分に発揮できるよう、教育委員会が人的・専門的なバックアップを行います。

(2)市採用教職員等の適正配置

- ・学級支援教師や生活支援員などの市採用教職員を、学校の実情に合わせて適正に配置します。
- ・SC、SSW、ICT支援員等を継続配置し、教員が授業や専門業務に集中できる環境をつくれます。

(3)事務の共同実施の推進

- ・「那須塩原市共同実施運営協議会」を通じた事務連携を支援し、財務・管財・労務等の事務機能を共同学校事務室へ集約・効率化することで、学校全体の事務負担を軽減します。

(4)コミュニティ・スクール(学校運営協議会)と地域学校協働活動の一体的推進

- ・コミュニティ・スクールの全校導入を完了させ、地域住民が学校運営に参画する基盤を確立します。
- ・地域連携教員および地域学校協働活動推進員への研修や活動支援を行い、地域人材による業務サポート(登下校見守り、学習支援等)を促進します。

【各学校の取組】～チーム学校による協働～

(1)目標の明確化と組織マネジメント

- ・校長が「働き方改革」を学校経営の重要課題として位置付け、重点目標や削減すべき業務の方針を全教職員に明示します。
- ・前年度踏襲(慣例)ではなく、業務改善のPDCAサイクルを回し、効果の薄い行事や会議を廃止・縮小します。
- ・特定の教員に業務が偏らないよう校務分掌を工夫するとともに、ミドルリーダーを育成し、組織的な対応力を高めます。

(2)チーム学校による外部人材・事務職員の活用

- ・SC、SSW、地域人材等を「チーム学校」の一員として迎え入れ、生徒指導や学習指導において協働する体制を作ります。
- ・事務職員の専門性を生かし、教頭や主幹教諭等との適切な役割分担と連携(協働)を進めることで、学校運営機能の強化と教員の事務負担軽減を図ります。

(3)地域とともにある学校づくりの推進

- ・学校運営協議会の場で「教員の働き方」の現状や課題を共有し、保護者・地域の理解を得ながら、学校行事の精選や地域との協働開催を進めます。
- ・地域連携教員が中心となり、地域学校協働活動推進員と協働して、登下校指導や環境整備等、地域が担える業務を具体的に整理し、地域主体の運用へと移行します。

(4)コミュニケーションと心理的安全性の確保

- ・教職員が互いに支え合い、気軽に相談できるコミュニケーションを促進し、心理的安全性の高い職場をつくります。
- ・休暇の取得や定時退勤を互いに推奨し合い、業務の偏りをチーム全体でカバーする文化を醸成します。
- ・困難な課題も一人で抱え込まず、チームで対応する体制を構築し、教職員が安心して働ける職場づくりに努めます。

柱5 環境整備と健康管理(心身の健康保持)

【市教委の取組】～安全配慮義務の履行～

(1)労働安全衛生管理の徹底

- ・定期健康診断の実施及び産業医による適切な事後措置を徹底することで、教職員の疾病予防と健康保持に努めます。
- ・全教職員に対して年1回のストレスチェックを確実に実施し、集団分析結果を学校へフィードバックして環境改善を促します。
- ・高ストレス者への医師による面接指導を勧奨するとともに、高ストレス者が多い学校に対してはヒアリングを行い、業務改善や校務分掌の見直し等の是正措置を講じます。
- ・長時間労働者(月80時間超)及びメンタルヘルス不調者に対し、医師による面接指導や復職支援体制を整備します。

(2)ハラスメント防止の徹底

- ・ハラスメント防止指針を周知・徹底し、相談窓口の体制を強化することで、健全な職場環境を守ります。

【各学校の取組】～休息の確保と職場環境の改善～

(1)休息の確保(年休・インターバル)

- ・年次有給休暇の計画的な取得を促進し、年間15日以上を取得を目指すとともに、時間単位年休の活用や、長期休業期間中のまとまった休暇の取得を推奨します。
- ・勤務間インターバル(11時間)を意識した勤務体制を組み、睡眠時間を削るような働き方を防ぎます。

(2)ストレスチェックの活用と環境改善

- ・市教委から提供されるストレスチェックの集団分析結果を活用し、衛生委員会等で職場環境の改善策を検討・実施します。
- ・職員室の整理整頓や空調管理等の環境整備にも取り組み、教職員が快適に執務できる環境を整えます。

Ⅶ 関連する取組と今後のフォローアップ

本プランの実効性を担保するため、状況の「把握・公表」、学校への「指導・支援」、社会との「連携・啓発」を以下のとおり実施します。

1 計画の推進と進捗管理(PDCA)

数値目標の達成状況を客観的に把握し、定期的な公表と検証を行うことで、計画の透明性を確保します。

(1)実施状況の把握と検証

- ・勤怠管理システムにより、全教職員の時間外在校等時間を適正に把握します。
- ・毎年度実施する「ストレスチェック」等、各種調査の結果から教職員のウェルビーイングや業務改善による負担軽減の実感を把握します。

(2)総合教育会議等への報告及び公表

- ・「那須塩原市総合教育会議」及び「教育委員会定例会」において、本プランの実施状況(数値目標の達成度等)を定期的に報告し、首長部局との課題共有や方針の確認を行います。
- ・時間外在校等時間の状況や本プランの進捗状況について、毎年度、ホームページ等で市民に分かりやすく公表します。

(3)計画の見直し

- ・社会情勢の変化、国の動向、検証結果等を踏まえ、必要に応じて適宜見直しを行います。

2 学校に対する指導・助言及び支援

(1)勤務実態の把握と改善指導

- ・勤怠管理システム等を活用して各学校の勤務実態を個別に確認し、全ての学校に対して定期的に状況(時間外在校等時間)をフィードバックします。
- ・恒常的な長時間勤務者がいる学校や、休憩時間の未取得等が常態化している学校に対しては、当該年度中に速やかに状況が改善されるよう、個別の支援・指導を重点的に実施します。

(2)人的支援と体制整備

- ・適正な教職員配置に努めるとともに、産休・育休代替教職員や非常勤講師、各種支援スタッフの速やかな確保・補充に努めます。

3 関係機関との連携及び社会への啓発

(1)関係部局等との連携

- ・首長部局や関係機関と連携し、SSW等の福祉人材の活用、放課後の児童生徒の居場所づくり、部活動の地域展開に向けた基盤づくりに努めます。

(2)保護者・地域への周知と協力依頼

- ・本プランの内容について、広報紙や市ホームページ等を通じて広く周知し、理解を求めます。
- ・「学校・教師が担う業務の3分類」に基づく具体的な見直し項目(登下校指導の廃止、電話の自動音声対応等)については、保護者や地域住民へその必要性を丁寧に説明し、具体的な協力を呼び掛けます。