

議第 6 号

教職員の勤務環境の改革に関する総合的な取組方針について

平成31年度の教職員の勤務環境の改革に関する総合的な取組方針については、別紙のとおりとする。

平成31年3月20日提出

岐阜県教育委員会  
教育長

安福正寿

< 関連法令 >

教育長に対する権限の委任等に関する規則

第1条 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第25条第1項の規定に基づき、教育委員会は、次に掲げる事項を除き、その権限に属する教育事務を教育長に委任する。

一 教育に関する事務の管理及び執行の基本的な方針に関すること。

二から二十まで 略

2 略

# 教職員の働き方改革プラン2019(案)

国の動き  
 ○働き方改革関連法の成立(労働安全衛生法の改正)(H30.6)  
 →労働時間の状況を把握することが事業者の義務として明記  
 ○文部科学省「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」の策定(H31.1)  
 →時間外勤務の上限の目安時間を「原則1月45時間・1年360時間」

基本目標  
 時間外勤務時間(※)が月45時間以内となることを目指しつつ、まずは、時間外勤務時間が月80時間を超える教職員をゼロにする

現状  
 ○県立学校において長時間勤務を行っている教職員の割合 ※平成30年度の最繁忙月(5月)【月80時間超】25% 【月45時間超】60%

## 1 長時間勤務・多忙化解消に向けた取組の推進

勤務時間管理の徹底と勤務時間を意識した働き方の推進

- ◎退勤時刻の設定
- ◎基本となる開錠・施錠時刻の設定と手法の検討
- 全県的な時間外の留守番電話対応の実施
- タイムマネジメント研修等の実施

業務内容の不断の見直し

- ◎ICT機器の整備・活用(教材・指導案等の共有化)

部活動指導に係る負担軽減

- ◎高等学校部活動ガイドラインを踏まえた適切な休養日の設定
- 単独指導や単独引率でできる「部活動指導員」の配置
- ※配置に当たっては教員の負担軽減効果を考慮

学校を支える体制の整備

- スクールカウンセラー等の外部専門人材の配置拡大
- ◎農業高等学校における農場管理の支援
- 学校運営協議会を活用した地域との連携(業務の削減や役割分担の見直し)

## 2 ハラスメントとメンタル不調等の速やかな察知と解決

ハラスメント等の速やかな察知と解決

- ハラスメント等の防止に向けた研修の充実(独自教材の開発)
- ハラスメント等に関する専用相談窓口の設置

教職員の心身の健康づくりの支援

- ラインケア充実のための研修や啓発の実施

## 3 働きやすい環境づくりに向けたマネジメント力向上と組織体制の確立

管理職等のマネジメント力の向上

- 学校における労務管理や危機管理等に関する研修の実施

## 4 市町村教育委員会の取組の働きかけ

平成31年度の重点項目

- 休日も含めた正確な勤務時間の把握
- 月80時間を超える時間外勤務者に対する心身の健康状態の確認の徹底
- 部活動における週2日以上の休養日の設定等

※時間外勤務時間＝文部科学省のガイドラインに定める「在校等時間」から県の条例で定める「正規の勤務時間」を減じた時間

## 教職員の働き方改革プラン2019（案）

県教育委員会では、平成29年度から「教職員の働き方改革プラン」を策定し、教職員の勤務の適正化に向けて取り組んできた。また、ハラスメントやメンタル不調等への対応については、特別支援学校講師自死事案に係る弁護士による調査報告書を受けて昨年1月に取りまとめた再発防止策の取組を進めてきたところである。

そうした結果、長時間勤務は減少しつつあるが、県立学校において、過労死ラインとされる月80時間を超える時間外勤務を行っている教職員の割合が平成30年度の最も多い月において25%であるなど、長時間勤務の根絶に向けて更なる取組が必要な状況にある。

そうした中、新学習指導要領への対応や第3次岐阜県教育ビジョンに掲げた施策の推進など、学校教育の更なる充実のため、「学校における働き方改革」の一層の推進が求められている。

国の中央教育審議会においても、「学校における働き方改革」の審議が進められ、平成31年1月、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」としてまとめられた。

また、平成31年4月施行の改正後の労働安全衛生法では、労働者の心身の健康確保のため、労働時間の状況を正確に把握することが事業者の義務として明記され、学校においても勤務時間の正確な把握をはじめとした労務管理の徹底が求められることとなった。

こうした状況を踏まえ、教職員の働き方や学校の業務を見直すことにより、教職員の負担の軽減を図り、限られた時間の中で教職員が健康でいきいきと働くことができ、子ども達一人一人としっかりと向き合うことができるようにすることが「働き方改革」の目指すところであり、そのために必要な取組を学校現場と県教育委員会が一体となって進めるため、下記のとおり本プランを策定する。

### 記

#### 1 長時間勤務・多忙化解消に向けた取組の推進

時間外勤務時間<sup>(※)</sup>が月45時間以内となることを目指しつつ、まずは、時間外勤務時間が月80時間を超える教職員をゼロにすることを基本目標とし、以下の取組を実施する。

※教員にあっては、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（平成31年1月25日文科科学省）に定める「在校等時間」から、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例に定める「正規の勤務時間」を減じた時間をいい、その他の職員にあっては、同条例に定める「正規の勤務時間」外に勤務することを命ぜられた時間をいう。

(1) 勤務時間管理の徹底及び勤務時間を意識した働き方の推進

ア 学校の取組

① 出退勤管理システム等を活用した適切な労務管理【拡充】

- ・平成30年度に導入した「出退勤管理システム」により、管理職は原則毎日、在校等時間を確認するとともに、「個々の教職員の所掌事務が一覧で把握できる分掌表」を活用し、学校内の業務分担の見直し、教職員間の業務量の平準化、在校等時間短縮に向けた助言、健康維持の注意喚起を行う。

【数値目標】

- ・文部科学省「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」に沿った勤務時間の把握を行っている県立学校数  
83校(100%) (現況値 ー)

② 退勤時刻の設定【新規】

- 学校ごとに退勤時刻を設定し、当該時刻を過ぎて勤務する場合は、事前に管理職等に申告するなど、勤務の内容と勤務時間を管理職が明確に把握できる仕組みを導入する。

【数値目標】

- ・退勤時刻を設定し、当該時刻以降の教職員の勤務の内容等を把握している学校の割合 100% (現況値 ー)

③ 勤務時間を考慮した時間の設定

- ・登下校時刻、部活動、諸会議等については、教職員が適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行う。
- ・原則として勤務時間外における電話対応は行わないこととし、各学校に留守番機能付き電話の設置を進める。【拡充】

【数値目標】

- ・留守番機能付き電話を設置した学校の割合  
100% (現況値 49%)

④ 勤務時間の割振りの適正な実施

- ・通常の勤務時間以外の時間帯に、朝の登校指導、放課後・夜間の見回り等、超勤4項目以外の業務を行う場合、勤務時間の割振りを適正に行う等の措置を講ずる。

⑤ 早く家庭に帰る日、ノー残業デーの徹底

- ・早く家庭に帰る日(8のつく日)、ノー残業デー(毎週水曜日)は、遅

くとも18時までに退勤することとし、管理職が全ての教職員の退勤を督促、確認する。

- ・ノー残業デーについて、毎週水曜日の実施が難しい場合は、各学校で年間10日以上ノー残業デーを計画して実施する。

**【数値目標】**

- ・「早く家庭に帰る日」の見届けを実施している学校  
100% (現況値 85%)

**【数値目標】**

- ・毎週水曜日に「ノー残業デー」を設定（振替え実施を含む）している学校 100% (現況値 96%)

**⑥ 年次休暇の取得促進【新規】**

- 管理職は、年次休暇の取得状況を把握し、特に夏休み前に、取得日数が少ない教職員に対して計画的な取得を促す。

**【数値目標】**

- ・年次休暇取得日数が年5日未満の教職員数  
0人 (現況値※ 356人) ※2018年

**イ 事務局の取組**

**① 各学校の勤務状況の把握と改善に向けた助言**

- ・出退勤管理システムを活用し、事務局職員が各学校の勤務状況を随時確認し、職場訪問等を通じて、長時間勤務の改善に向けた助言を実施する。
- ・人事管理対策会議において、所属ごとの勤務状況や課題を把握し、解決に向け、必要な対策を検討・実施する。

**② 勤務時間の上限時間に関する方針等の策定【新規】**

- 文部科学省の「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を踏まえ、勤務時間の上限時間に関する方針等を策定する。

**③ 基本となる開錠・施錠時刻の設定と手法の検討【新規】**

- 基本となる学校の開錠・施錠時刻の設定や管理当番の見直しに向けた検討を行う。

**④ 働き方の意識改革に向けた研修等の実施【拡充】**

- ・過労死等を防ぎ、勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、教職員自身が時間の使い方を見直すための研修や啓発活動（教職員の勤務実態等に関する情報の提供）を実施する。

## ⑤ 年次休暇を取得しやすい環境の整備

- ・平成31年度は、8月6日（火）～8月16日（金）を県教育委員会が主催する会議や研修等を原則実施しない期間とし、知事部局にも協力を要請する。
- ・所属ごとの年次休暇取得促進のための取組状況を把握し、一層の計画的な休暇取得を促す。

## (2) 業務内容の不断の見直し

### ア 学校の取組

#### ① 業務の効率化に向けた取組

- ・学校に設置されている様々な委員会等について、類似の内容を扱う委員会等の合同設置や構成員の統一等、業務の適正化に向けた運用を行う。
- ・会議について、連絡ボードやグループウェアの活用による開催回数の縮減、出席者の最少化、資料の簡素化・事前配布による会議時間の短縮等を見直しを図る。
- ・学校行事を精選するとともに、使用する資料・資材の簡素化、複数年活用等の工夫による負担軽減を図る。また、学校行事と教科等の指導との関連性を見直し、授業時数に含めるよう検討する。
- ICT機器導入を契機として、必要となるデジタル教材の共有化を図ることにより、教材研究の負担を軽減する。【新規】
- 校則について、社会環境の変化に合わせた見直しを行う。【新規】
- 学校運営協議会の枠組みを活用し、地域や保護者の理解を得ながら、学校や教員が担ってきた業務の削減や担い手の見直しを進める。【新規】
- ・その他、日常の教育活動や校内研究等について、不断の見直しを実施する。

### イ 事務局の取組

#### ① 業務の役割分担・適正化を進めるための取組

- ・事務局が学校に作成を求めている計画等を網羅的に把握したうえで、スクラップ&ビルドの視点に立ち、その計画の必要性を含め、整理・合理化する。また、新たな課題への対応を求める場合は、まず既存の計画の見直しで対応することを基本とする。
- ・学校への調査、照会については調査の対象、頻度、時期、内容、様式等の精査や項目の重複排除等、学校の負担軽減に向けた見直しを行う。
- ・学校徴収金の徴収・管理の負担軽減に向けた検討を行う。
- ・民間団体等からの作文・コンクール等への出展依頼、子どもの体験活動等の各種団体から家庭向けの配布物について、当該団体等に対して、学校の負担軽減に向けた協力を要請する。

- ・学校評価の重点的な評価項目の一つとして、業務改善や教職員の働き方改革に関する項目を明確に位置付け、各学校における自己評価、学校関係者評価、第三者評価の積極的な実施を促す。
- ・学校訪問は、合同実施又は実施頻度の見直しによる回数の削減、事前に必要な（不要な）資料を明確に提示すること等による事前準備の簡素化を図る。
- ・職務専念義務を免除して実施している業務について、実施するかどうかも含め見直しを図る。

## ② 業務の効率化を進めるための取組

- ・大量の印刷物作成時間を短縮するため、各学校に高性能印刷機を計画的に導入し、事務の効率化を図る。
  - ・職員研修や会議は、内容、会場、回数等を見直すほか、テレビ会議システムやWeb会議システムの活用により、負担を軽減し効率的に実施する。
- ICT機器を導入し、教材や資料の共有化、校務の標準化により、業務の効率化を図る。【新規】
- ・研究指定校は、指定校及び指定地域の縮減を図るとともに、研究内容の精選、効率化を図る。

### 【数値目標】

- ・授業や会議・研修等でのWeb会議システムの年間利用回数  
100回（現況値※ 0回）※2017年度

## (3) 部活動指導に係る負担軽減

### ア 学校の取組

#### ① 高等学校部活動ガイドラインに基づく適切な部活動の推進【新規】

- ・部活動は、生徒の自主的、自発的な参加により行われるものであることを踏まえた運用を行う。
- ・生徒等の意向を踏まえつつ、各学校において、部活動の数の適正化、参加する大会等の精選等を検討する。
- ・原則、週当たり2日以上以上の休養日を設ける。（平日は少なくとも1日、土曜日及び日曜日は少なくとも1日以上を休養日とする。土曜日及び日曜日に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。）。
- ・特定の教職員に過度に負担が集中することがないように、活動計画や活動実績報告をもとに校長が指導・是正を行う。【拡充】

### 【数値目標】

- ・原則、週当たり2日以上以上の休養日を設け、年間を通じて104日以上以上の休養日を設けている部活動の割合 100%（現況値 ー）



## イ 事務局の取組

### ① 教職員の負担軽減に向けた支援

- ・大会主催者等に対し、合同チームの大会参加を可能とすること、大会やコンクール等の見直し等について検討を要請する。
  - ・学校や地域の実態に応じて、複数の学校による合同部活動の取組や地域のスポーツ団体との連携などの環境整備を進める。
  - ・学校の特色を踏まえつつ、県立高等学校入学者選抜において、部活動を過度に評価しないよう努める。
  - ・採用や人事配置等において、教職員の部活動の指導力を過度に評価しないよう留意する。
  - ・週休日等の大会引率や部活動指導について、代休・振休の取得促進等に向けた仕組みを検討する。
  - ・教職員の勤務負担軽減や生徒への適切な部活動指導の観点から、教職員を代替する部活動アシスタントの積極的な活用を推進する。
- また、単独での指導や引率が可能な「部活動指導員」を新たに配置する。【新規】
- 各学校における活動計画の策定・公表状況を定期的に確認する。【新規】

## (4) 学校を支える体制の整備

### ア 学校及び事務局の取組

#### ① 地域との連携【新規】

- 学校運営協議会の枠組みを活用し、地域や保護者の理解を得ながら、学校や教員が担ってきた業務の削減や担い手の見直しを進める。【新規】
- 【再掲】**
- ・課外活動等の実施にあたって、地域・ボランティア等との役割分担や支援による負担軽減を図る。
  - ・学校における働き方改革の取組について、PTA等の協力を得ながら、地域や保護者への理解を求める。

#### ② 外部人材の活用推進

- ・部活動指導員、部活動アシスタント、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、地域創生キャリアプランナー等の専門的知識を持った外部人材の活用を推進する。【拡充】
  - ・学校において、業務改善に取り組むための教員業務アシスタントの配置を拡大するとともに、活用例の紹介を行う。【拡充】
  - ・教員業務アシスタントや部活動指導員等の外部人材の配置を推進するため、人材バンクを構築する。【拡充】
- 農業高校の学校農場における栽培や飼育等に関わる業務のうち、土日祝日の管理業務を外部に委託する。【新規】

- ・学校における生徒を取り巻く様々な問題について法的助言を行う「弁護士相談事業」の活用を推進する。

## 2 ハラスメントとメンタル不調等の速やかな察知と解決

### (1) ハラスメント等の速やかな察知と解決

#### ア 学校の取組

##### ① トラブルを速やかに察知できる環境づくり

- 全ての教職員を対象として、ハラスメント防止等に関する職場研修を行う。【新規】
- 全県立学校において、職場環境を良好にするため教職員間での意見交換を実施する。【新規】

##### ② 個人面談による把握

- ・管理職が全ての教職員と定期的（年3回）に面談し、丁寧なヒアリングを行うとともに、把握した事案を事務局へ報告する。
- ・定期面談以外で把握された事案についても、重大事態への発展が予見されるものは速やかに事務局へ報告する。

#### イ 事務局の取組

##### ① トラブルを速やかに察知できる環境づくり

- ハラスメント等の防止に向けた研修映像を制作する。【新規】
- 管理職がハラスメント等に関する相談を受けた際に適切に対処できるよう相談対応マニュアルを作成する。【新規】

##### ② 相談窓口の設置・運用

- 事務局内にハラスメント等について専任の職員が対応する窓口を設置するとともに、相談内容に応じて、臨床心理士による相談が受けられる体制を整備する。【新規】
- ・弁護士による外部相談窓口や県教委事務局内の相談窓口の各教職員への周知を徹底する。

##### ③ 人事管理対策会議による対応

- ・相談等により把握した事案については、事務局が学校と協力して調査を行い、人事管理対策会議において個々の事例に即して、適切・迅速な解決を図るとともに、重大事態に相当する事案は、岐阜県教職員ハラスメント等防止対策審議会へ附議する。

##### ④ 岐阜県教職員ハラスメント等防止対策審議会による調査・審議

- ・事務局に報告・相談があった事案のうち、重大事態に相当するものについては、法律、医療、心理等の専門家で構成する審議会に諮問し、

事実関係を明らかにするための調査を行う。

## (2) 教職員の心身の健康づくりの支援

### ア 事務局の取組

#### ① ストレスチェックの完全実施と高ストレス教職員の医師面談の徹底

・ストレスチェックの実施を徹底し、また、高ストレスと判定された教職員は、専門医と面談を行うよう指導を徹底する。

○時間外勤務時間が月80時間を超える教職員に対する医師面談の働きかけを徹底する。【新規】

#### 【数値目標】

・教職員のストレスチェック受検率  
100% (現況値 93.4%)

#### 【数値目標】

・教職員のストレスチェックにおける高ストレス者の割合  
前年度を下回る (現況値 6.4%)

#### ② ラインケアの充実【新規】

○ラインケア（管理監督者が直属の部下に個別の指導・相談や職場環境改善を行う取組）の充実を図るため、管理職に対するメンタルヘルスセミナーの開催や教材の配布を行う。

#### ③ 「心の健康づくり計画」の策定【新規】

○心の健康づくりに関する職場の現状と問題点を明確にし、その問題点を解決する具体的な方法等について記した「心の健康づくり計画」を策定し、その普及を図る。

#### ④ 空調設備の整備【新規】

○そこで学ぶ生徒・教職員が適切な環境で学習・勤務することができるよう、普通教室等への空調設備の整備を進める。

## 3 働きやすい環境づくりに向けたマネジメント力向上と組織体制の確立

### (1) 管理職等のマネジメント力の向上

#### ア 学校の取組

#### ① 管理職等の意識改革

・校長は、学校の重点目標や経営方針に教職員の働き方改革に関する視点を盛り込み、管理職がその目標・方針に沿って学校経営を行う意識を持つとともに、教職員一人一人が業務改善の意識を持って業務を進めるために人事評価を積極的に活用する。

## イ 事務局の取組

### ① 管理職等に対する研修の充実

- ・管理職等に対するメンタルヘルスやハラスメント防止、労務管理等をテーマとした研修を充実し、適正な職場管理を図る。

#### 【数値目標】

- ・新任管理職研修や新任主任研修における労務管理に関する研修の受講率 100%（現況値 100%）

### ② 管理職等の意識改革

- ・管理職の人事評価項目に、時間管理や職務環境改善に関する取組を盛り込む。
- ・県立学校の全校長を対象とした面談を実施し、学校ごとの時間管理や職務環境改善に向けた主体的な取組を促す。

### ③ 次代を担う学校リーダーの発掘・育成

- ・県立学校の教頭を対象とする面談を実施し、その結果を踏まえ、労務管理や組織マネジメント、統率力等、学校リーダーとして求められる資質や能力に応じて、校長への登用を図る。
- 教職大学院と連携し、学校リーダーを育成する研修を実施する。【新規】

## (2) 学校の指導・運営体制の強化・充実

### ア 事務局の取組

#### ① 県立学校へのミドルリーダーの設置に向けた検討

- ・学校管理の面で管理職を補佐し、他の教職員をリードするミドルリーダーの設置に向け、学校現場の現状、実現に向けた課題等について調査・検討する。

## 4 市町村教育委員会の取組の働きかけ

### (1) 市町村教育委員会の取組の促進

#### ア 事務局の取組

#### ① 平成31年度の重点項目

- ・県教育委員会の取組を参考に、市町村教育委員会の取組を促す。特に次の3点については、重点項目として確実な実行を促す。
  - a 休日も含めた正確な勤務時間の把握
  - b 時間外勤務時間が月80時間を超える教職員に対する心身の健康状態の確認の徹底【新規】
  - c 部活動の休養日の設定等(③の「岐阜県中学校部活動指針に基づく適切な部活動の推進」を含む)

## ② 年次休暇の取得促進【新規】

- 長期休業期間中の学校閉庁日の設定など年次休暇を取得しやすい環境を整備し、教職員の年次休暇の取得を促進する取組を促す。

## ③ 岐阜県中学校部活動指針に基づく適切な部活動の推進

- ・平日は少なくとも1日、土曜日及び日曜日は少なくとも1日以上以上の休養日を設定する。また、土曜日及び日曜日に大会への参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。
- ・生徒数減少に伴う教職員数減少を踏まえた複数顧問指導体制を実施するため、計画的に部活動の数を減らすよう検討する。

## ④ 統合型校務支援システムの導入促進

- ・校務を標準化し業務の効率化を図るため、平成30年度に開発した県単位での統合型校務支援システムについて、市町村教育委員会への導入促進を図る。

### 【数値目標】

- ・市町村における校務支援システム（統合型含む）の整備済み市町村数 27市町村（64.3%）（現況値10市町村・23.8%）

## (2) その他

### ア 事務局の取組

#### ① 取組状況のフォロー

- ・(1) ①の重点項目について、定期的に市町村教育委員会の実施状況を確認する。
- ・市町村教育委員会と連携し、時間管理や業務改善の重要性等について管理職の意識改革や教職員への啓発を図る。

#### ② 事務局、教育事務所と市町村教育委員会との重複業務の見直し

- ・事務局、教育事務所と市町村教育委員会との業務の重複について調査し、重複業務の廃止、簡素化など見直しを行う。

#### ③ 負担軽減のための人員配置の推進

- ・スクール・サポート・スタッフや部活動指導員等、教職員をサポートする人材の活用を支援する。

#### ④ 優良事例の収集・提供

- ・学校における業務改善の優良事例を収集し、県内全ての市町村教育委員会及び学校に情報提供する。

## 5 国に対する要望

働き方改革を進めるために国レベルでの抜本的な制度改正が必要な事項等について、国に対して要望を行う。

## 6 進捗管理

1～5の取組について、翌年度のプラン策定のため、定期的に進捗管理を行う。

# 教職員の働き方改革プラン2018の取り組み状況

平成31年2月時点

(○印は2018新規取組み、[ ]内はH30.11の数値)

## 1 長時間勤務の解消

### (1) 正確な勤務時間の把握と活用

- 学校ごとに時間外削減目標を設定…84校(100%)
  - ・教職員の退勤時間を原則として毎日確認…84校(100%)
  - ・時間外勤務が多い教職員に対し、毎月管理職が指導…84校(100%)
- 出退勤時間を常時把握できる「教員出退勤管理システム」を導入(H30.10～本格運用)

### (2) 勤務時間を考慮した時間及び早期退勤日等の設定

- ・「早く家庭に帰る日」の見届けを実施…[68校(81%)]→71校(85%)  
KPI 80%<H29:62%>
- ・毎週水曜日に「ノー残業デー」を設定(振替え実施を含む)…81校(96%)  
KPI 80%<H29:62%>
- ・夏季休業中(研修・会議を実施しない期間8/6～17)に休暇の一斉取得を促進
- 留守番電話の設置等による連絡対応の体制整備…[37校(44%)]→41校(49%)

### (3) 業務内容の不断の見直し

- 教員個々の業務量が分かる分掌表を作成し、労務管理に活用…84校(100%)
- ・校内組織、分掌事務の見直しを実施…82校(98%) KPI 80%<H29:60%>
- ・会議時間の短縮のための取組みを実施…84校(100%)<H29:96%>
- 高性能印刷機の導入による印刷業務の負担軽減(今年度分16校設置済み)

### (4) 部活動

- 平日1日、休日1日以上 of 休養日を設定…高等学校73%、特別支援学校100%、全体75%  
KPI 60%<H29:30%>
- ・活動計画承認時に管理職が確認・指導を実施…84校(100%)
- ・週休日・休日に指導ができる「部活動アシスタント」を配置…63校に計335人配置  
<H29当初:285人配置/平日のみ指導>
- 運動部活動の適切な活動時間例や休養日等について定める「岐阜県高等学校運動部活動指針」を策定(H30.12)

## (5) 外部人材配置の推進

- 会計業務、進路業務、印刷補助等を行う「教員業務アシスタント」を配置  
…20校に22名配置

## (6) 長時間勤務の解消に向けたその他の取組み

- ・保護者の理解を促進するリーフレットを作成・配布 (H30.5)
- 過労死等防止啓発月間に合わせて各種研修<sup>(※)</sup>、長時間労働が行われている所属への職場訪問を実施 (月間中に15校訪問、43名の教職員と面談)  
<sup>(※)</sup>全教職員を対象とした過重労働やハラスメントの防止に関する職場研修、メンタルヘルス、ハラスメント防止に関する映像配信研修、時間の使い方を見直すタイムマネジメント研修

## 2 ハラスメントとメンタル不調等の速やかな察知と解決

### (1) 高ストレス教職員の把握と指導

- ・ストレスチェックの実施 (H30.9、受検率93.4%<H29:93.3%>)
- ・高ストレス教職員に対する医師による面談指導の実施を徹底 (H30.11)
- 全教職員を対象に「疲労蓄積度自己診断チェック」を実施 (H30.11)

### (2) 事案の速やかな察知と解決

- 職員による相談窓口に加え、「弁護士による外部相談窓口」を設置 (H30.4)
- ・管理職による個人面談を定期的実施 (H30.5, 10, H31.2)
- ・「働きやすい職場づくり」エントリーシートによる申出・調査を実施 (H30.5, 10, H31.2)
- ・教育長をトップとする「人事管理対策会議」を毎月開催し、事案に対応  
職場の人間関係や健康問題など、91件について対応策を検討・実施中
- 個別の重大事態を調査・審議する「教職員ハラスメント等防止対策審議会」を設置 (H30.4)、これまでに2回開催 (H30.4, 9)

### (3) 管理職等のマネジメント力の向上

- 県立学校の管理職を主な対象とする「コンプライアンス研修」や「マネジメント研修」を実施 (H30.4~7) …計12回、約1,600名 (校長・副校長・教頭・部主事・教務主任・進路指導主事・生徒指導主事) が受講
- 全県立学校長を対象に、働き方改革の意義や更なる取組みの必要性について周知 (H30.10, 11)



### 3 マネジメント力の向上に向けた組織・体制づくり

- 学校現場と一体的に働き方改革を推進するための校長面談を実施 (H30.7~8)
- 管理職登用前の教職員を対象に学校組織マネジメント研修を実施 (H30.7~8)
- 次代を担う学校リーダーの発掘・育成のための教頭面談を実施 (H30.11~)

### 4 市町村教育委員会の取組みの働きかけ

- ・ 3つの重点項目<sup>(※)</sup>について、各市町村の取組み状況を確認 (H30.9末現在)
  - (※)①全教職員の勤務時間を正確に把握…247校 (45%)
  - ②すべての部活動が週2日(平日・休日各1日)以上の休養日を設定…168校 (94%)
  - ③時間外勤務が月80時間以上の教職員を把握・指導…549校 (100%)
- ・ 確認結果を市町村教育長会で報告・共有し、更なる取組みを働きかけ
- ・ 教育事務所による学校訪問において、取組の見届けと管理職との懇談を実施
- 公立小中学校における外部人材の活用を支援
  - …6市2町に計41人のスクールサポートスタッフを配置
  - …部活動指導員の配置支援 (4市5町に計51人配置 H30.12末現在)

### 5 国に対する要望

- ・ 教育長等から次の項目を文部科学省へ要望 (H30.6.13/H30.12.11)
  - ①教職員定数の改善、②教職調整額の制度の見直し、③教員の給与体系の見直し、④部活動の位置付けの明確化、⑤学校における業務改善のための体制整備

### 6 進捗管理

- ・ 事務局や学校における取組み状況を四半期ごとに確認
- ・ 校長面談、学校訪問 (21校訪問) 等により現場の意見を聴取し、次期プランに反映