

教育未来委員会(所管事務調査)



教職員の働き方と学校運営の在り方について

令和8年9月11日
教育委員会事務局

1 教職員を取り巻く現状	P 2～
2 人事考課のしくみ・給与のしくみ	P 5～
3 学校における働き方改革プラン	P13～
・時間外在校等時間の推移	
・プランの目標	
・これまでの主な取組み	
専門スタッフ等の配置状況、専門スタッフの活用事例(不登校児童生徒の支援・	
いじめの対応)、学校における取組みの集計結果	
・ストレスチェックの結果(総合健康リスク)	
・教職員向けアンケート	
4 現プラン計画期間における主な取組み	P39～
5 今後の対応方針	P42～
6 参考資料(他の自治体の取組事例)	P49～

1 教職員を取り巻く現状

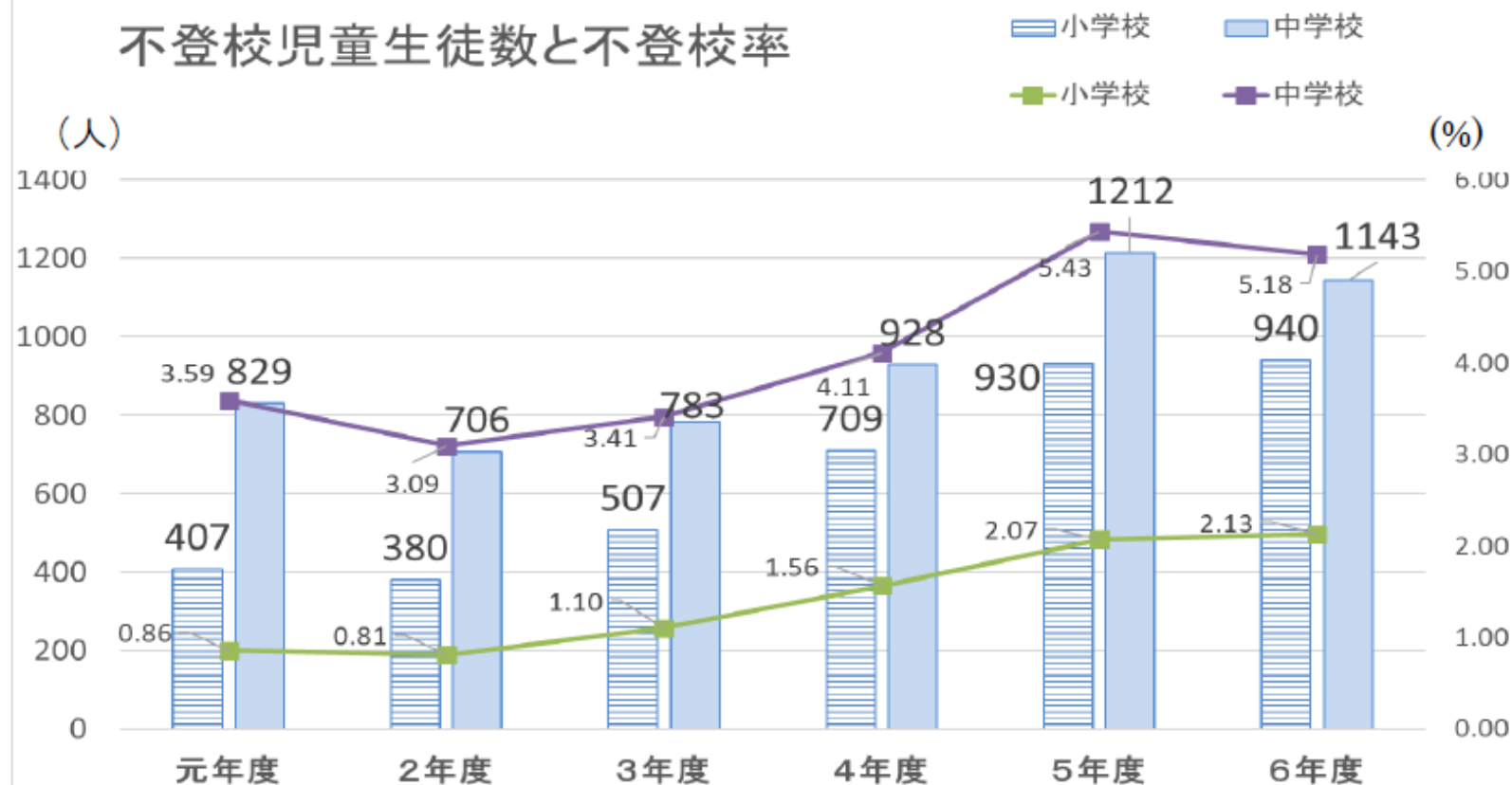
学校数と児童生徒数の推移

	小学校			中学校		
	学校数	学級数	児童数	学校数	学級数	生徒数
R1	111	1,799	47,435	55	760	23,090
R2	110	1,781	46,722	55	754	22,844
R3	108	1,765	45,943	54	762	22,989
R4	108	1,763	45,619	54	756	22,638
R5	107	1,752	45,588	54	752	22,763
R6	107	1,760	44,203	54	748	22,054
R7	107	1,756	43,296	54	749	21,937
R8	108	1,731	42,352	54	763	21,719

教員定数の推移

	小学校	中学校
R1	2,687	1,530
R2	2,706	1,507
R3	2,690	1,504
R4	2,717	1,501
R5	2,719	1,514
R6	2,770	1,513
R7	2750	1528
R8	2753	1575

不登校児童生徒数と不登校率



	1か月以上の 病 気 休 暇 取 得 者 数
R1	52人
R2	58人
R3	59人
R4	62人
R5	67人
R6	53人

2 人事考課のしくみ・給与のしくみ

〈人事考課のしくみ〉

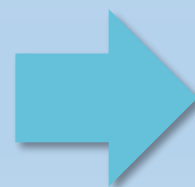
○人事考課制度

職員一人一人の「日常における職務行動」を「具体的に観察把握」して、職務の遂行度や努力度さらに能力の保有度を「分析的に評価」し、人事管理に役立てる仕組みのこと。

○目的

考課の過程で得た情報を元に、指導や自己啓発などの『人材育成』、職務分担や配置・異動などの『人材活用』、賞与や昇給、昇格への『公正な処遇』を行う。

- ◆職員一人一人の能力の開発・活用
- ◆組織の活性化、学校運営の効率化



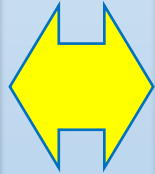
人材育成

人事考課制度



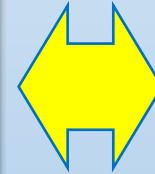
人事考課

人事考課表



面接

目標面接
中間面接
育成面接



目標申告

目標申告シート（管理職）
マイチャレンジシート（非管理職）



－考課者(一次評価者)－

育成記録書や面接メモ等を参考資料として、人事考課表の行動例評価に「5～1」の5段階で評価(**絶対評価**)

－調整者(二次評価者)－

考課者から提出された考課表の記載内容を確認
必要に応じて「育成記録書」をもとに事実を確認

被考課者は、職名(主幹教諭・教諭は学校)ごとにグループ分けされ、調整者は、**相対評価**によりグループ内の調整を行い、調整結果※が昇給号給に反映される。

※管理職(定年前職員)の場合

調整結果「5(極めて良好)」の分布率は10%、「4(特に良好)」の分布率は30%

人事考課の視点

- ①成績考課（「職務の成果」）
- ②能力考課（「職務遂行」など）
- ③行動考課（「能力開発」など）

「★着眼点」及び「◎望ましい行動例」で構成

5段階
で評価

面接

考課基準に沿って自己評価

目標申告

育成記録書

管理職による考課

週案

日常の観察

年度末に考課結果を開示

人事考課者研修について

	月 日	対象者	内 容	形 式
第1回	4月28日(火)	校長AM 教頭PM	人事考課概要・技能労務職員の人事考課、グループ情報交換	千葉市教育会館 参集研修
第2回	7月17日(金)～	新任校長 新任教頭	栄養・養護・事務、調理員・用務員の人事考課の留意点	C-Learning オンデマンド研修
第3回	11月4日(水)～	校長 教頭	目標申告シート、人事考課表等の提出方法、期日について	C-Learning オンデマンド研修

被考課者研修について

研 修 名	対象者	内 容	形 式
新任教務主任研修	新任教務主任	教育法規と人事考課	オンライン
20年経験者研修	教諭	人事考課の概要	市教育センター 参集研修
中堅教諭資等質向上研修	教諭	教職員のモラル 人事考課	オンライン
5年経験者研修	教諭	人事考課の概要	オンライン

〈給与のしくみ〉

教員の毎月の給与は、

給料月額
(給料表の額)

+

教職調整額※
(給料月額の5%)

その他に、地域手当や扶養手当、通勤手当等を支給

〈教職調整額〉

教員の職務は自発性・創造性に期待する面が大きく、夏休みのように長期の学校休業期間があること等を考慮すると、その勤務の全てにわたって、一般の公務員と同様に、**勤務時間の長短によって機械的に評価することは必ずしも適当ではなく**、とりわけ時間外勤務手当制度は教員にはなじまない。そのような教員の職務と勤務態様の特殊性を踏まえ、教員については、**勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇**として、次ページのように規定されている。

○教育職には、**時間外勤務手当を支給しない。**

○時間外勤務手当の代わりに、**教職調整額**として、給料月額**の5%を一律**に支給

○時間外勤務を命じることができるのは、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(給特法)が例外的に超過勤務を認めている**超勤4項目**(「校外学習その他生徒の実習に関する業務」、「修学旅行その他学校の行事に関する業務」、「職員会議に関する業務」、「非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務」)に限定し、教員に過度の負担がかからないよう、適正な勤務条件を確保



教員の処遇改善として、令和8年1月1日から、毎年1%ずつ引き上げることとされており、最終的に**令和13年に10%**となる予定

3 学校における働き方改革プラン

・時間外在校等時間の推移

本市では、学校において教職員一人一人が心身の健康を保持し、いきいきと教育活動が行えるよう、教職員の時間外在校等時間の縮減を目標とする「学校における働き方改革プラン」を平成31年1月に策定し、取組みを進めている。

「超勤4項目」以外の業務を行う時間を含め、教員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握できる時間を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とする。

本市においても、教育委員会規則により、令和2年4月に**在校等時間の上限を「1か月45時間、1年間360時間」**と定めている。

なお、これまで超過勤務を示す「在校等時間」としてきたものは、実際には【在校している時間】から【勤務時間(7時間45分)】を減じたものであるため、「時間外在校等時間」と表現

〈参考〉時間外在校等時間の上限について

本市では、令和2年3月に、公立学校の教育職員の時間外在校等時間の上限に関する方針等の作成を行い、時間外在校等時間の上限を1か月45時間、1年間360時間以内、児童生徒等に係る通常予見できない突発的な業務等特別な事情が生じた場合の上限時間を設定している。

時間外在校等時間の職種別対象者数

校長	165人
副校長・教頭	179人
主幹教諭・教諭・講師	3,968人
実習助手	8人
養護教諭	196人
栄養教諭	46人
栄養職員	82人
事務職員	212人
用務員	305人

1 か月あたりの平均時間外在校等時間（校種別）

（時間）

	全校種	小	中	中等	高	特
令和元年度	49	42	60		46	30
令和2年度	45	43	49		36	29
令和3年度	44	43	49		39	30
令和4年度	41	38	47		39	27
令和5年度	37	35	43		36	25
令和6年度	37	35	42		36	25
令和7年度	35	33	41	31	34	25

※令和4年度にプランを改編し、調査対象を変更
→全教職員

※中等教育学校（前期）は令和6年度までは中学校に含む
→令和7年度からは単独で表示

〈学校における働き方改革プランの目標達成度〉

「すべての学校で時間外在校等時間の月平均が**4 5時間**を超えないようにする。」

時間外在校等時間の平均が1か月**4 5時間**を**超えない**学校の割合 (%)

	全校種	小学校	中学校	中等	高等学校	特別支援
令和3年度	71.9	81.5	50		100	100
令和4年度	76.8	91.7	45.5		100	100
令和5年度	83.1	93.5	61.1		100	100
令和6年度	86.3	94.4	69.6		100	100
令和7年度	90.9	98.1	77.3	100	100	100

時間外在校等時間が1か月 **80時間超**の**教職員**の割合 (%)

	全校種	小学校	中学校	中等	高等学校	特別支援
令和3年度	4.7	1.5	8.7		5.1	0
令和4年度	3.3	1.3	7.3		3.2	0.5
令和5年度	3	1.2	7		5	0.5
令和6年度	2.8	1.2	5.8		4.3	0.9
令和7年度	2.0	1.2	3.8	1.1	1.2	0.5

※令和3年度までは「教員」対象

時間外在校等時間が月平均80時間を超える**教職員**の割合を、

毎年度1ポイントずつ低減する。⇒**将来的には0へ**

・プランの目標

令和9年度までの数値目標

①月平均45時間を超えない学校の割合

毎年度4ポイント増加⇒将来的にはすべての学校で、時間外在校等時間の月平均が45時間を超えない。

②時間外在校等時間が月平均80時間を超えている教職員の割合

毎年度1ポイントずつ低減⇒将来的には0に

③教職員のストレスチェックによる総合健康リスク

全国平均より良好な状況を維持⇒低い数値を維持

ープランの目標ー

「教職員の一人一人の心身の健康保持を実現し、いきいきと教育活動が行えるようにする」

5つの柱(実行プログラム)

〈業務の精査〉

◎ICTや専門スタッフの活用等による 業務の効率化

- ・校務における生成AIの利活用
- ・授業支援ソフトの活用促進
- ・ペーパーレス化の促進

◎業務の精選

- ・定期試験採点時間の確保

〈外部人材の活用〉

◎配置の最適化・専門スタッフ等の配置

- ・小学校専科非常勤講師
- ・中学校免許外解消のための講師
- ・スクール・サポート・スタッフ(全校配置)
- ・教頭マネジメント・サポーター(6人へ増員)

◎正休補の配置

教諭6人、養護教諭、学校事務、学校栄養を
1人ずつ)

◎学校支援地域本部事業拡充(111校)

〈負担軽減・業務の効率化〉

◎学校行事等の精選や見直し

- ・発表会の運営等簡略化
- ・ともしび・本だなの取組改善
- ・陸上大会・球技大会の更なる取組改善

◎部活動の負担軽減と地域展開の推進

- ・休日部活動の完全地域展開への取組
- ・部活動指導員・民間指導者の配置(合計120人配置)

◎水泳指導の民間委託(16校)

〈意識改善〉

◎保護者や地域への啓発、働き方改革好事例の発信等

- ・ホームページ、働き方改革通信で、働き方改革の取組を周知

◎長時間労働の是正(令和7年度の教職員の時間外在校等時間:平均35時間)

- ・目標申告制度による教職員の目標設定、管理職の助言による長時間労働是正

〈働く環境の改善〉

◎メンタルヘルス対策の促進

- ・メンタルヘルス研修、ストレスチェック継続
- ・保健師による復職支援、新規採用教職員への保健師面談、
- ・復職支援マニュアル配布、ラインケア研修

◎休暇・休業の取得促進

◎出退勤管理システムを活用した時間外在校等時間の正確な把握

◎教員採用プロモーション事業

・これまでの主な取組み

〈専門スタッフ等の配置状況〉 R8:1,090人 (R7:1,066人)

【R8.5.1現在】

教育職員課

スクールサポートスタッフ (教員業務支援員)	170
学校運営充実のための講師	101
免許外教科担任の解消のための講師	37
専科指導のための非常勤講師(音楽除く)	108
教頭マネジメント支援員	6
後補充・初任者指導	51

教育支援課

スクールカウンセラー	89
スクールソーシャルワーカー	14
ステップルームティーチャー	14
スクールメディカルサポーター (スクールメディカルアドバイザー)	22
介助員(バス)	3

養護教育センター

特別支援教育エリアコーディネーター支援講師	2
学校訪問相談員	5
特別支援教育指導員	50
介助員・介助員サポーター	26
理学療法士	1

(単位:人)

教育指導課

外国語指導助手(ALT)	72
図書館指導員(小・中)	109
理数サポーター	60
理科教育サポーター	20
音楽教育充実のための非常勤講師	24
日本語指導通級教室講師	5
外国人児童生徒指導協力員	18

保健体育課

部活動指導員	31
民間指導者	42

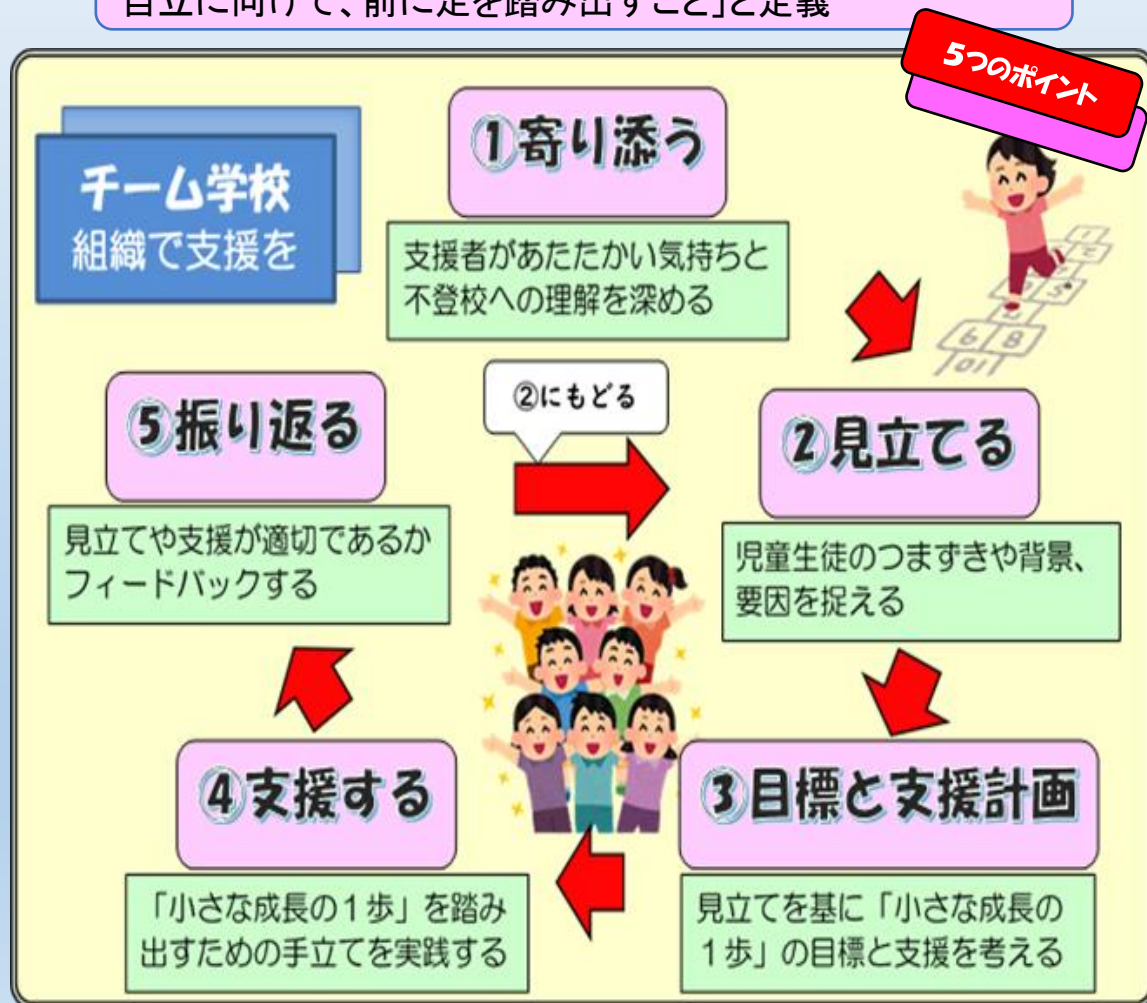
教育センター

家庭訪問カウンセラー	10
------------	----



提言「小さな成長の1歩を踏み出すための支援」

「小さな成長の1歩」とは、「今の現状から少しだけ、社会的自立に向けて、前に足を踏み出すこと」と定義



①寄り添う・②見立てる

※校内支援会議・ケース会議等の実施

「支援者(教師)」の 寄り添う気持ちと不登校に対する正しい知識と理解が大切。不登校になる原因は多岐に渡り、一人一人の原因に寄り添いながら対応することが求められる。担任 1 人で抱え込まず、「チーム学校」として担任、学年職員、養護教諭、特別支援コーディネーター、スクールカウンセラー などを交えて学校全体で情報を共有しながら検討し、児童生徒の 実態 を正確に見立てることが、適切な支援につながる。

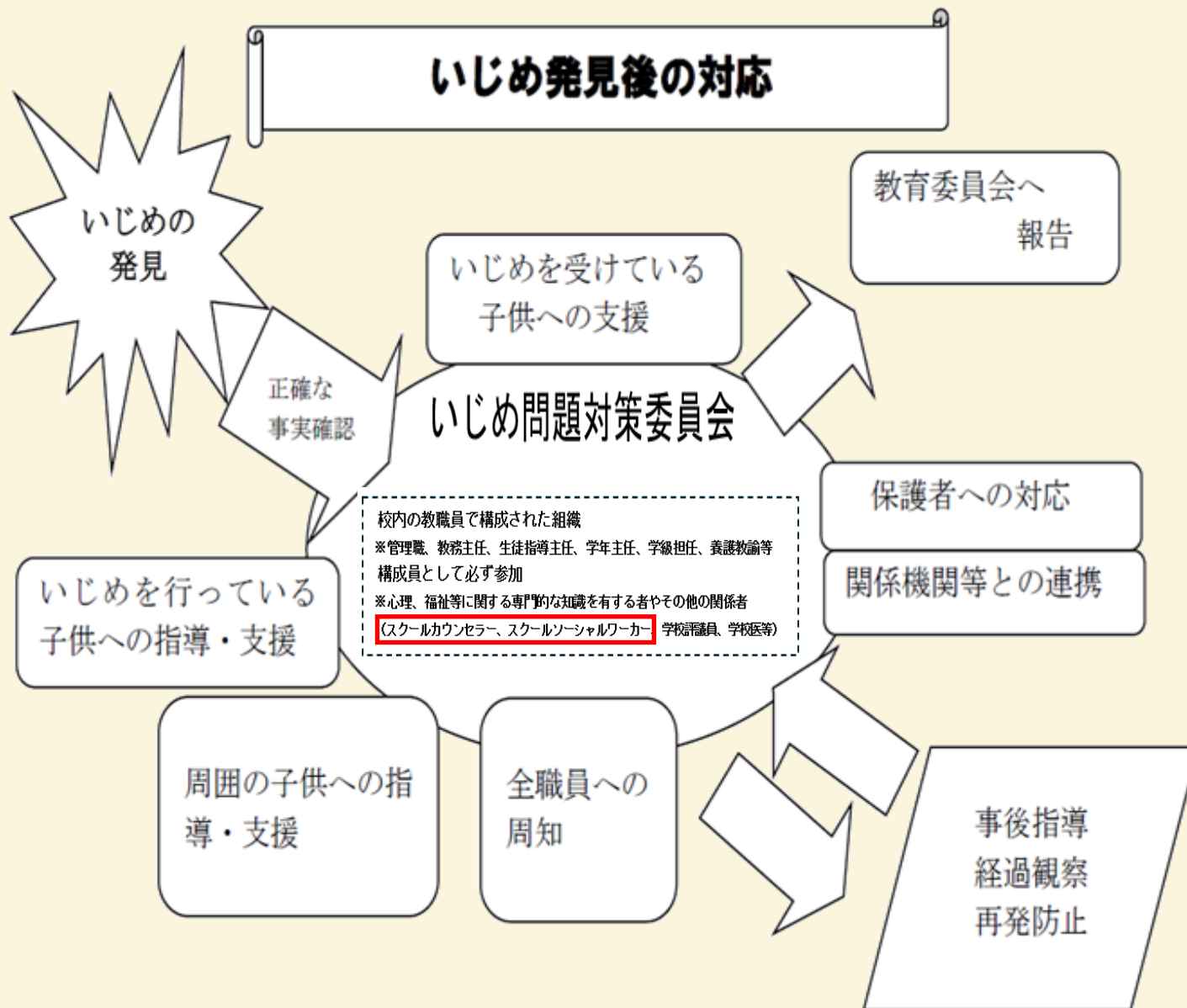
③目標と支援計画・④支援する

※保護者との連携、ステップルーム等校内における支援及びライトポート等校外の関係機関との連携による支援

見立てたことを基にして、本人、保護者の思いを受け止めながら目標を立て、効果的な支援計画 を組織で考え、実際に支援 をしていく。支援は、継続して行うことで、定着し、効果的なものとなる。そのためにも、不登校児童生徒にとって、無理なく安心できるよう配慮 し、家庭と連携を図り、本人の様子を確認しながら取り組んでいく。

⑤振り返る

支援を行ったら振り返り、不登校児童生徒の 不登校の要因や目標、それを達成するための目標や支援方法 など、適切だったかを確認する。また、②【見立てる】に立ち返り、さらなる目標の設定、支援の方法を検討するなど、繰り返して支援を行っていく。



①迅速、かつ組織的に対応

・いじめの疑いや訴え、いじめを発見したら、**担任一人で抱え込むことなく、初期段階からいじめ問題対策委員会を中核に組織的に取り組む。**

・初期対応が肝心であり、即日、すばやく適切に対応する。

②情報収集と事実確認

・多方面から情報収集し、事実確認を的確に行いながら、いじめの全体像を把握した上で、事実に基づく具体的な対応方針を決定する。

③解決に向けた支援と指導

・いじめを受けた子供には、丁寧に話を聴きとり、「最後まで絶対に守る」という姿勢で支援する。

・いじめを行っている子供や観衆に対しては、背景を十分に理解し、適切な指導や支援を行う。

・周囲の子供には、いじめの傍観者にならないように指導する。

④経過観察と再発防止

・解決したと即断せず、継続的に経過観察を行い、再発防止に努める。

・保護者には事実を伝え、指導方針と具体策を提示して再発防止への協力を要請する。

〈学校における取組みの集計結果〉

令和8年度における主要施策として自校の目標を設定した取組内容

〈全体で多かった取組項目〉

1	会議・打ち合わせ等のペーパーレス	156校
2	スクール・サポート・スタッフの活用促進	152校
3	長時間労働の是正	135校
4	校務のマニュアル化	89校
5	時間外の自動応答	70校

・ストレスチェックの結果(総合健康リスク)

	小学校	中学校	高等学校	特別支援
令和3年度	85	85	96	90
令和4年度	84	88	91	92
令和5年度	82	89	103	85
令和6年度	80	86	98	80
令和7年度	80	84	92	83



全国平均よりも良好な状況を維持 (全国平均100)

・教職員向けアンケート

〈実施概要〉

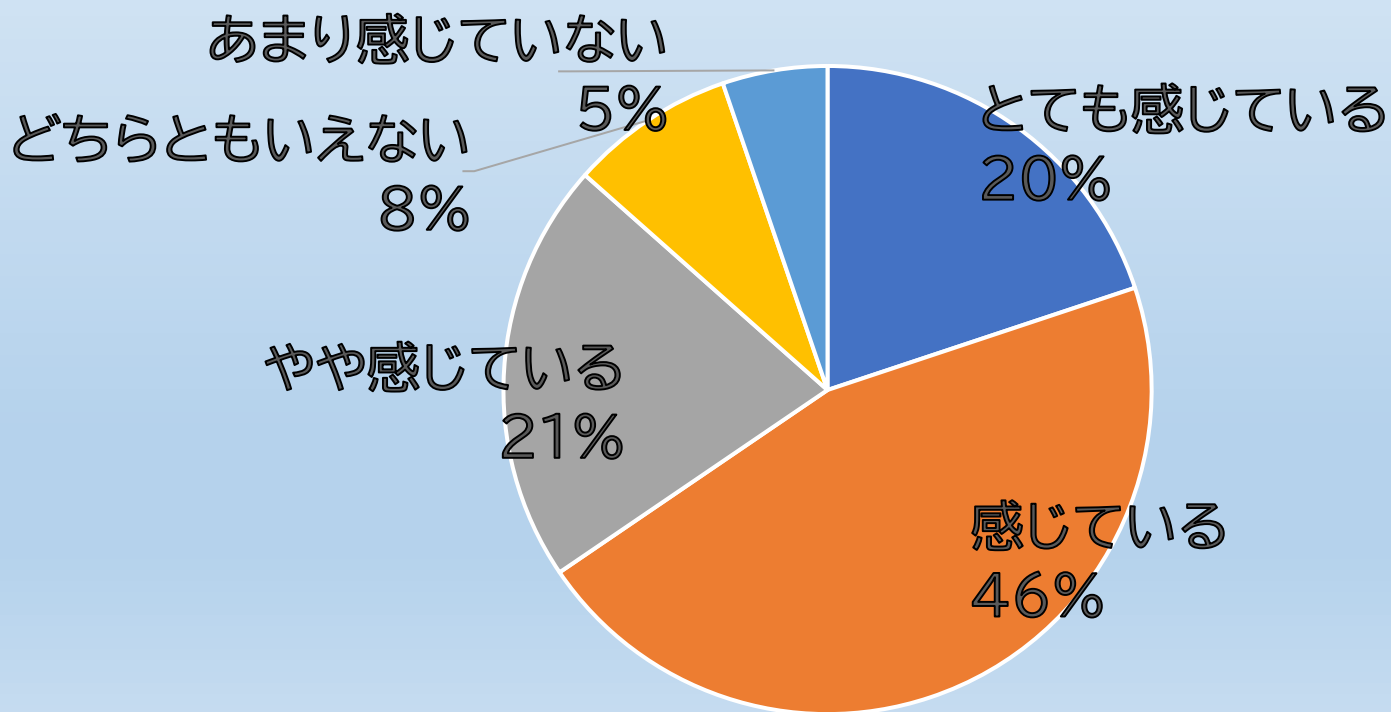
- 調査名称: 学校における働き方改革に関するアンケート調査
- 調査期間: 令和7年6月24日(火)から令和7年7月25日(金)まで
- 調査対象: 全市立学校の教職員 4,852人 ※令和7年7月1日時点
- 回答者数: 2,584人(53.3%)
- 実施方法: WEB調査
(千葉県電子申請サービス上のアンケート回答フォームによる)
- 備 考: 匿名かつ任意回答による調査

〈回答結果概要〉

令和7年度第2回チーム学校推進委員会資料より

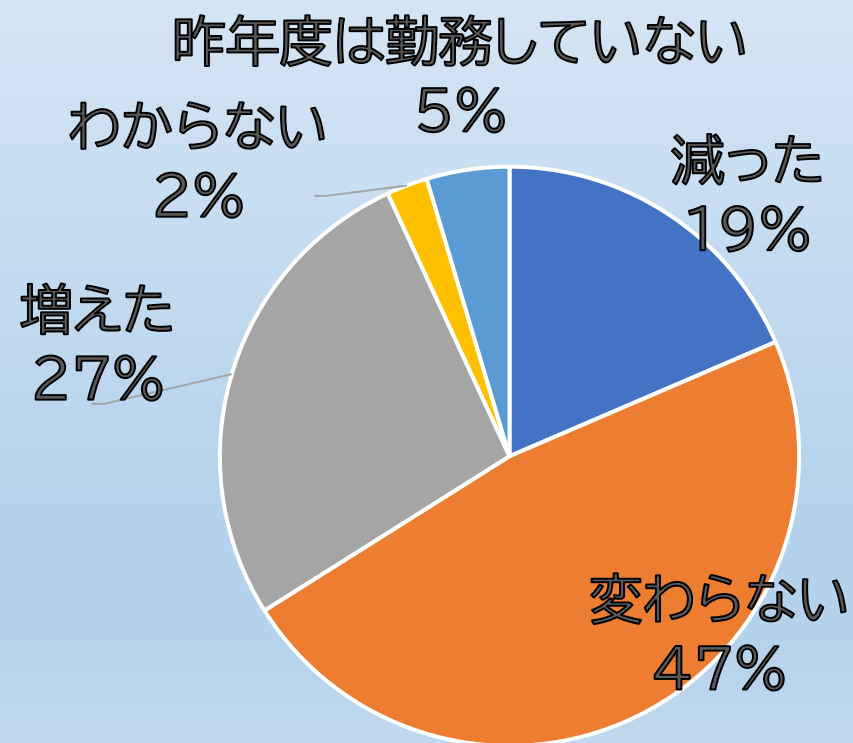
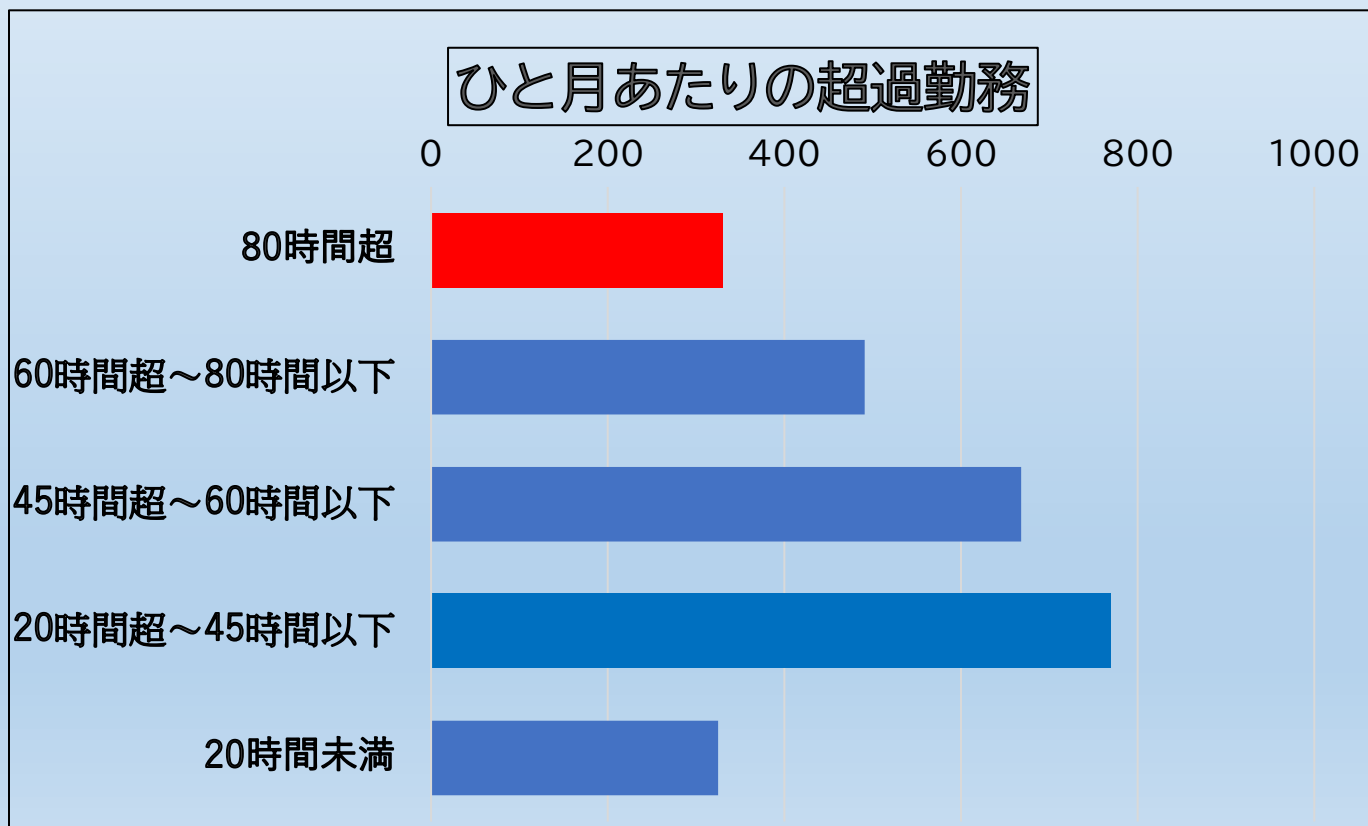
仕事のやりがい

全体の87%(令和6年度:86%)が仕事にやりがいを「とても感じている」もしくは「感じている」「やや感じている」と回答している。



超過勤務時間

ひと月あたりの超過勤務が「80時間超」と回答した割合は約1割(12%)に減少(令和7年4月～6月対象、令和6年:16%)したものの、超過時間が「増えた」又は「変わらない」と回答した割合が合わせて約7割(74%)(令和6年度:73%)



「見直しが必要」だと感じている割合が多かった項目

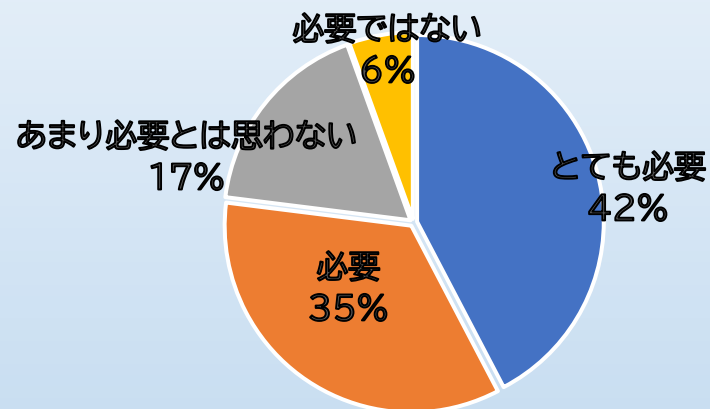
- | | |
|---------------|-----|
| ①「業務・行事の見直し」 | 96% |
| ②「ICTの活用」 | 90% |
| ③「庶務事務システム導入」 | 89% |
| ④「変形労働時間制の導入」 | 87% |
| ⑤「部活動の地域展開」 | 77% |

※現プランにおける「業務・行事の見直し」の考え方

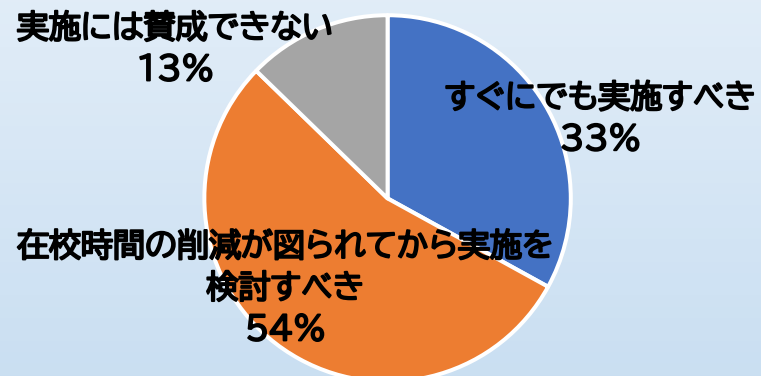
ICTや専門スタッフ等を活用して業務の効率化を強力に進めるとともに、学校行事については、コロナ禍を契機とした新たな取組みも踏襲するなどして、**教職員の時間外在校等時間が月に45時間を超えない範囲で実施可能なもの**となるよう見直しを行っていく。

見直しが必要だと感じる業務等

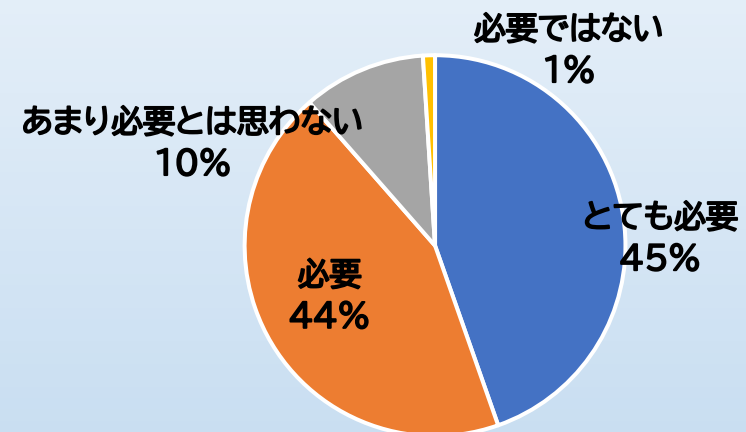
部活動の地域展開



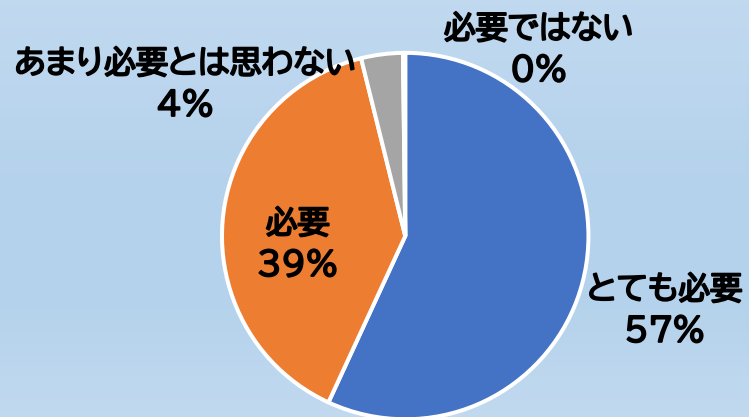
変形労働時間制の導入



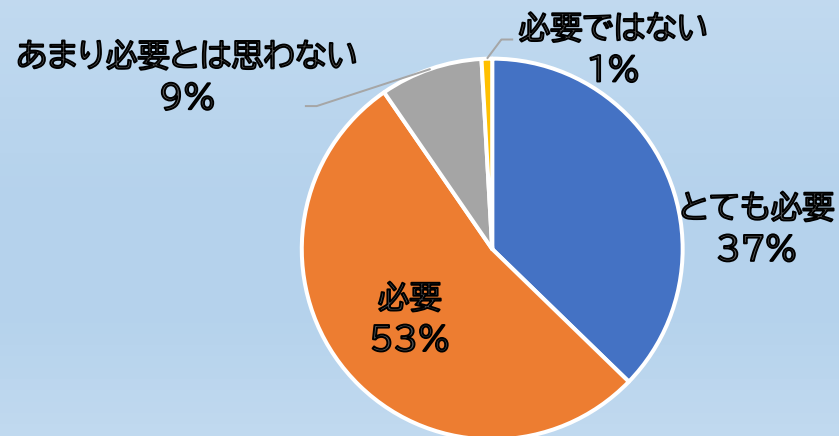
庶務事務システムの導入による業務の効率化



学校における業務・行事の見直し

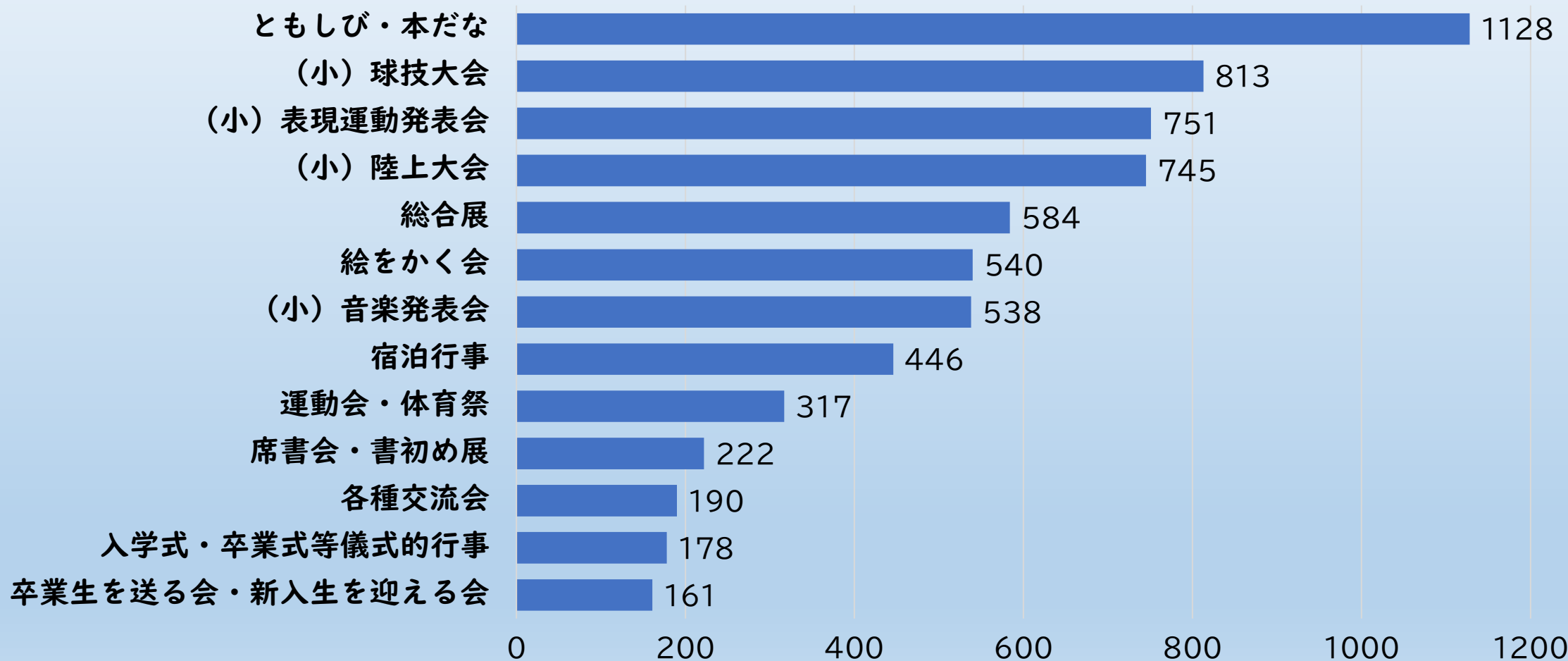


ICTの活用による業務の効率化



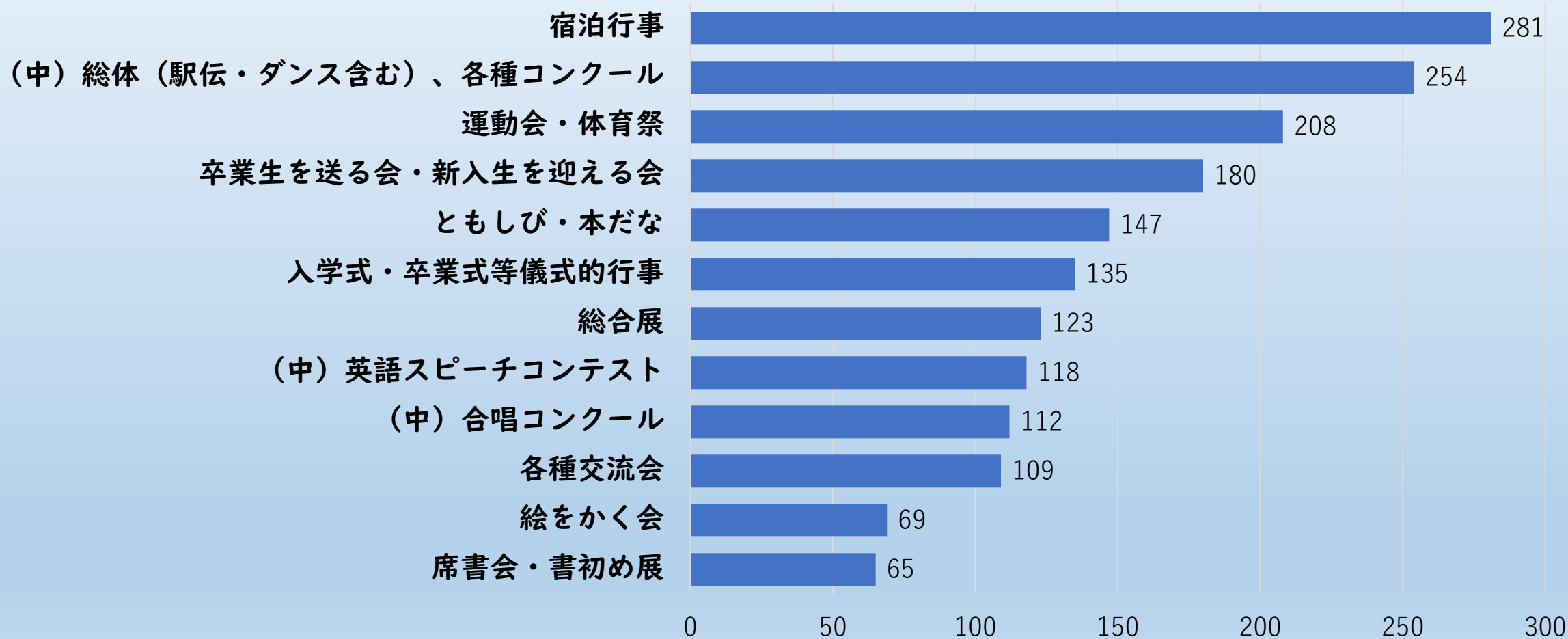
見直しを進めてほしい行事《小学校》

(人)



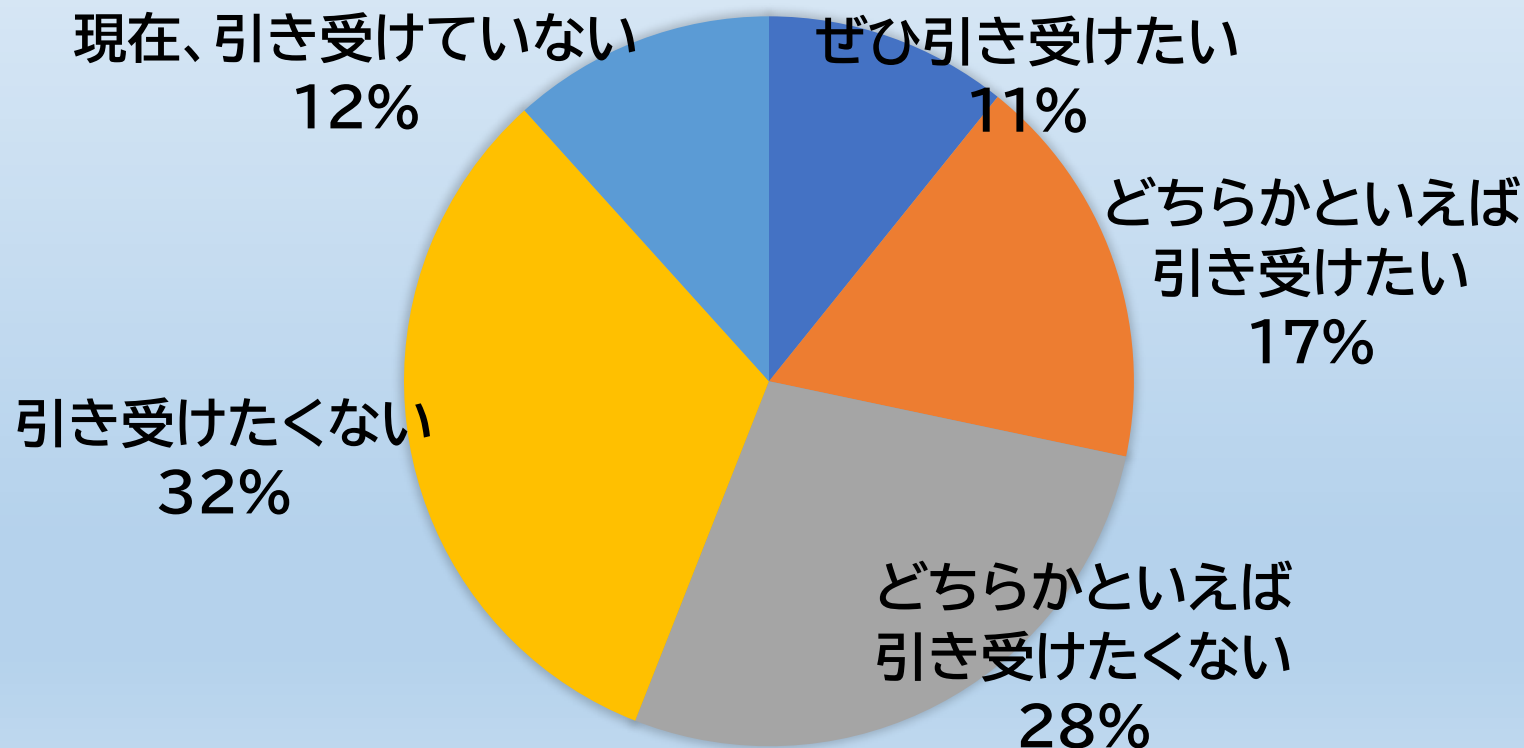
見直しを進めてほしい行事《中学校》

(人)



部活動の指導をすることについて

中学校・高等学校では、部活動の顧問について「どちらかといえば引き受けたくない」「引き受けたくない」と回答した職員が60%(令和6年度:54%)となっている。

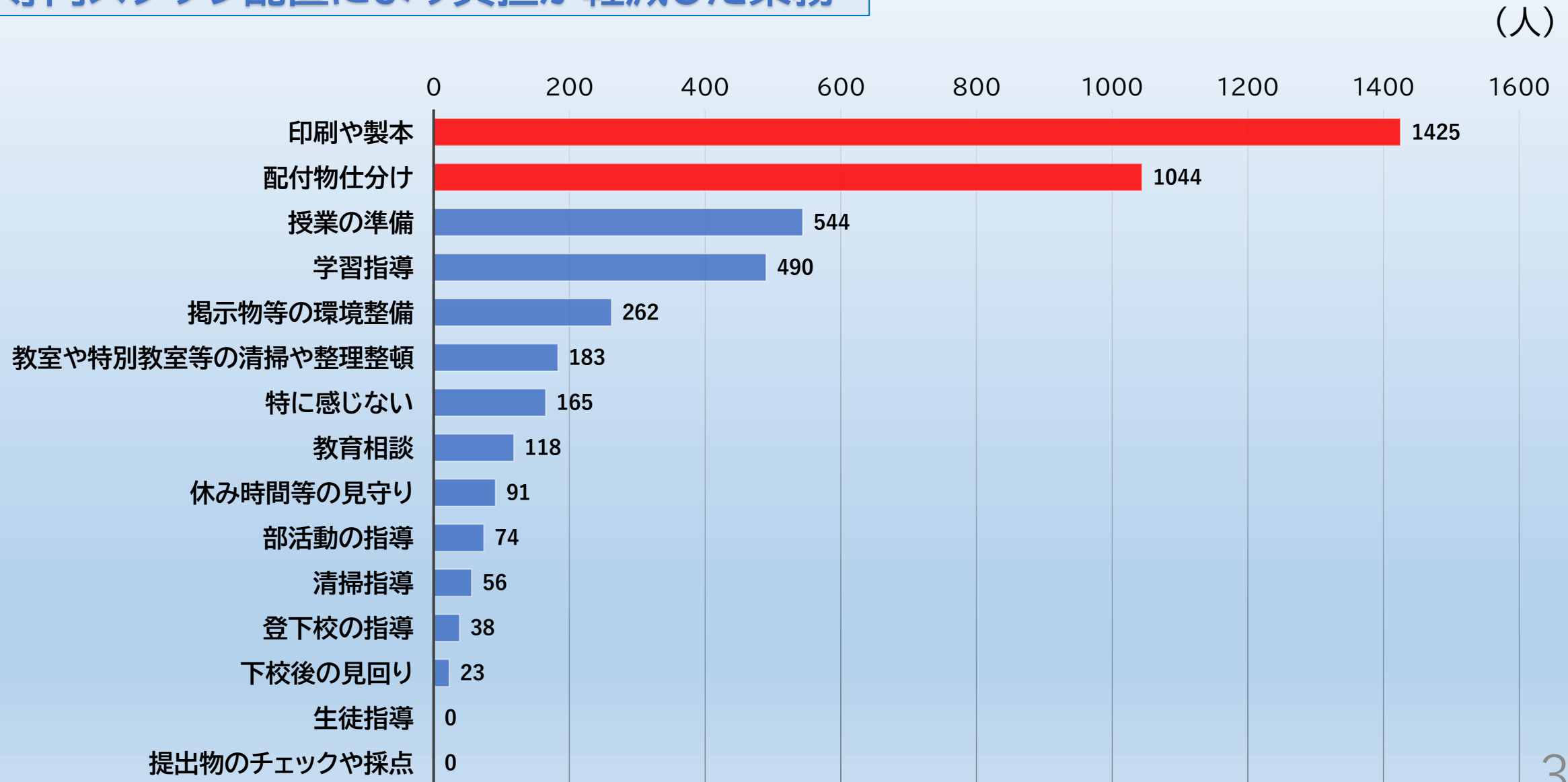


負担軽減につながった取組み

(人)

	全体	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
スクール・サポート・スタッフ(教員業務支援員)の配置	1587	1081	466	4	36
すぐーるの導入	1392	945	424	7	16
行事の見直し	1091	784	271	3	33
自動応答電話の設置	923	678	222	4	19
(小学校)専科教員・専科指導のための非常勤講師の配置	690	681	7	0	2
ギガタブ、CABINET等のICT環境整備	444	285	138	1	20
学校閉庁日の拡充(有給休暇の取得促進)	435	269	146	4	16
(小学校)水泳指導の民間スイミングスクールへの委託	359	349	9	0	1
部活動ガイドラインの設定	341	26	311	3	1
スクールカウンセラーとの連携	126	63	55	4	4
部活動指導員の配置	111	3	106	0	2
スクールソーシャルワーカーとの連携	60	24	29	1	6
スクールロイヤーによる学校サポート	38	21	17	0	0
地域人材を活用した業務支援	25	16	7	0	2

専門スタッフ配置により負担が軽減した業務

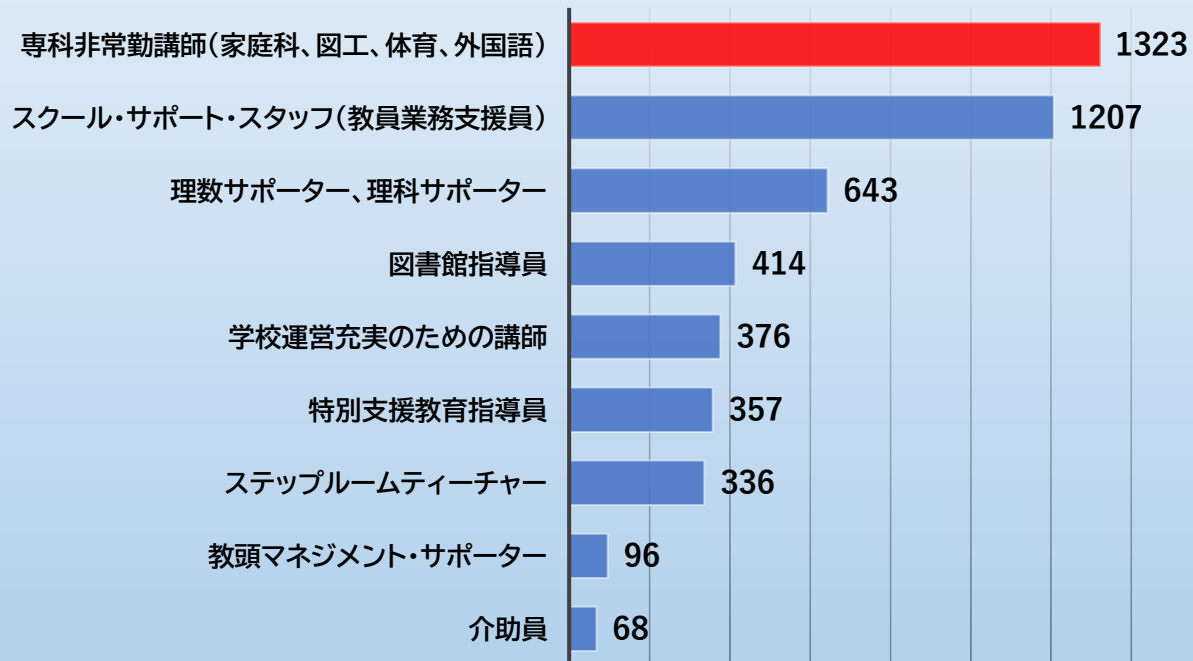


配置を希望する専門スタッフ

(人)

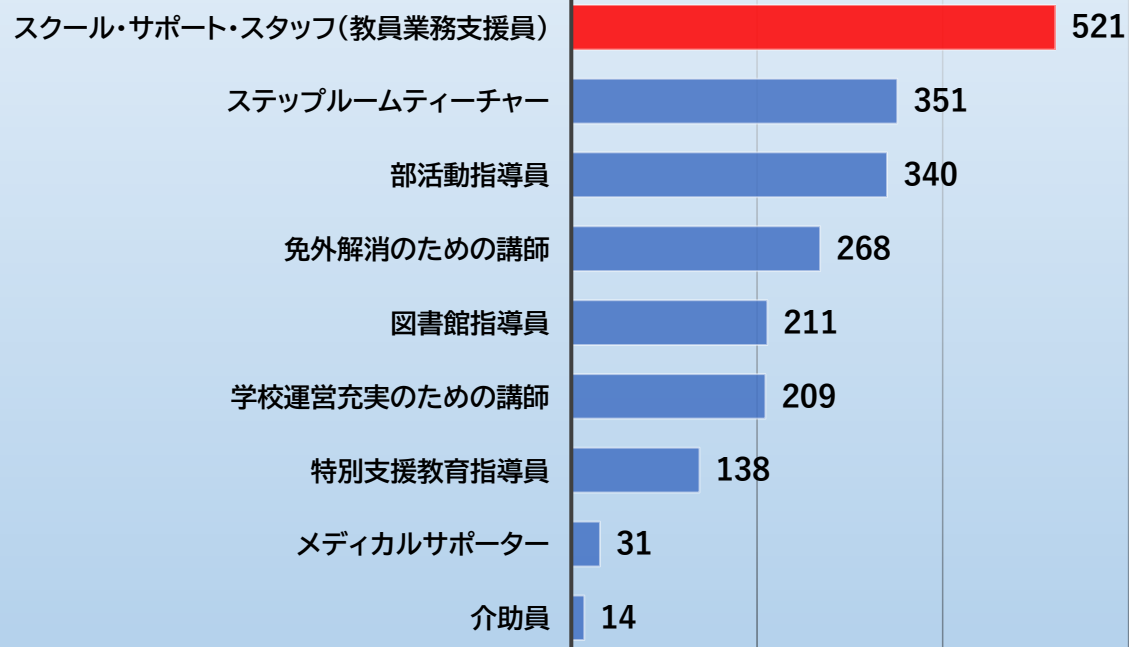
専門スタッフの希望(小学校)

0 200 400 600 800 1000 1200 1400



専門スタッフの希望(中学・中等教育学校)

0 200 400 600

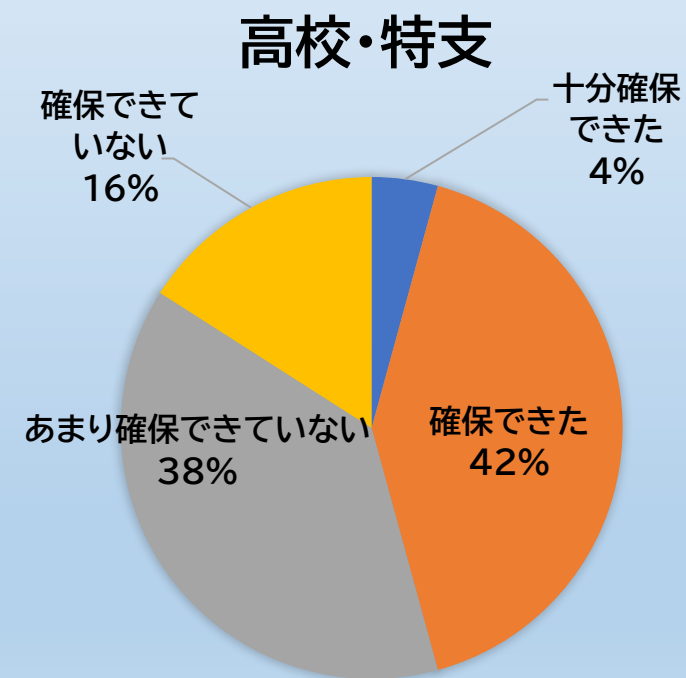
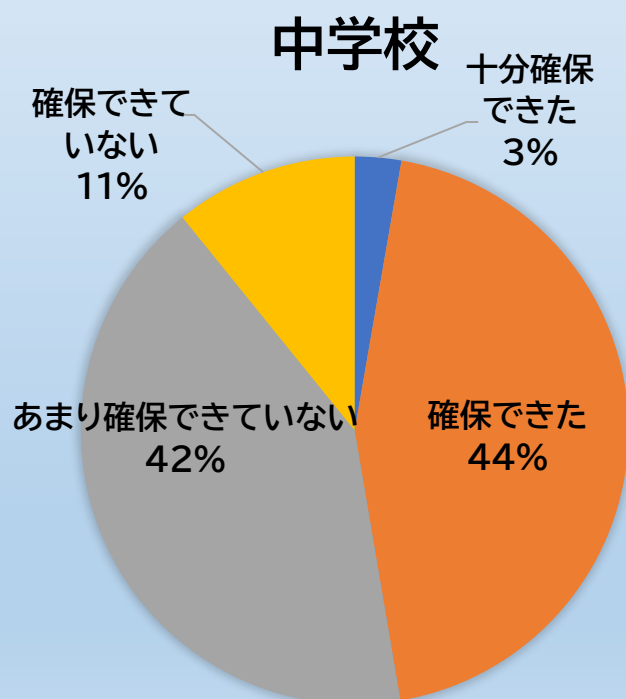
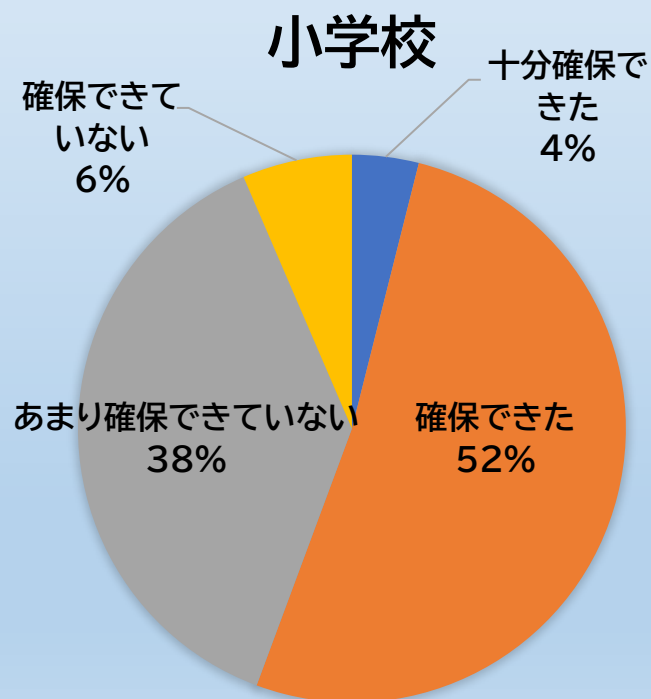


小学校、中学・中等教育学校ともに、スクール・サポート・スタッフ(教員業務支援員)の配置希望の数値が高い。小学校では専科非常勤講師、中学校ではステップルームティーチャーが強く求められている。

児童生徒と向き合う時間の確保

「学校における働き方改革の取組により、児童生徒と向き合う時間が確保できたか」という質問に対し、小学校56%(44%)、中学校47%(37%)、高校・特支46%(41%)の職員が「十分確保できた」「できた」と回答している。

※（ ）内は令和6年度



4 現プラン計画期間における主な取組み

〈現プラン計画期間における主な取組み〉

- ・地域人材活用による教職員の業務支援・年度始め休業日等

学校支援地域本部の設置を引き続き、計画的に推進

- ・ペーパーレス化の促進、校務への生成AIの利活用等

教科等主任研修会等において、資料の電子化・電子運用

- ・週案電子化・発表会のオンライン開催等

学校により電子と紙の選択が可能

- ・部活動指導員等の派遣

平日の活動中心のため、大学生を対象として人材確保

- ・庶務事務、教職員のメンタルヘルス対策の促進等

令和12年度からの導入に向け、関係部門と連携して推進

- ・働き方改革の取組み好事例の紹介

働き方改革通信の作成等に協力

- ・校務における生成AIの利活用

授業での利活用を見据え、教職員向けの専門研修を実施

- ・特別支援教育専門スタッフの配置と指導・支援の充実

介助員を配置する児童生徒の校外学習・宿泊学習に同行

- ・管理職の助言・指導による長時間労働の是正

人事考課者研修会等における周知・呼びかけ

5 今後の対応方針

令和7年6月に成立した改正給特法(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)に伴い、新たに「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定等が義務づけられた。数値目標について、**本市のプランでは「教職員の時間外在校等時間が1か月45時間を超えない」ことを最終目標としており、国の計画における数値目標を設定していることから、本市のプランを国の計画として位置付ける。**

なお、改正給特法の附則や国会の附帯決議では、教員の時間外勤務を令和11年度までに月平均30時間程度に削減する目標が明記されたが、目標年度については、本市の次期プラン策定において検討することとする。

〈参考〉国の計画と本市のプランの関係について

両者は時間外在校等時間の縮減対象を異にしているが、国の目標を見据えた数値目標を一つ以上設定していれば、本市のプランを国の計画に位置付けることができる。

〔**国**計画対象〕“教育職員”(校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手等)

〔**市**プラン対象〕“教職員”(国の「教育職員」に加えて**学校栄養職員、学校事務職員、技能員**)

〈時間外在校等時間の削減に向けた取組み〉

「働き方改革推進会議」や「チーム学校推進委員会」の開催等により、教育委員会全体で取り組んでいくための周知啓発に引き続き努めていく。

併せて、各学校にアンケートを実施し、取組みの効果検証や課題把握を行っていく。

なお、**国の計画の前提となる「学校と教師の業務の3分類」では、「必ずしも教師が担う必要のない業務」や「教師の業務だが負担軽減が可能な業務」の一部を「事務職員等を中心に実施」としており、事務職員等の負担増を念頭に置いていることについて、他政令市等の動向も参考に対応を検討していく。**

〈第3次学校教育推進計画における施策の方針と成果指標〉

○施策の方針

教員の採用倍率の低下傾向が続いており、意欲と資質のある教員の確保に支障が生じる懸念がある。働き方改革の推進により教職員が真に必要な業務に専念することができる環境を構築することで、教職員一人一人の心身の健康保持を実現し、いきいきと教育活動が行えるようにする。

成果指標	現状値(R3)	中間目標(R9)
勤務時間を除く在校等の時間が月平均45時間を超えない教職員の割合	52%	100%
働き方改革の取組みの効果について、「効果があった」又は「一定の効果があった」と回答した教職員の割合	44%	90%

本市のプランの目標と実績の推移

成果指標	R5	R6	R7	R8	R9
勤務時間を除く在校等の時間が月平均45時間を超えない学校 ^{学校} の割合	目標 70%	目標 74%	目標 78%	目標 82%	目標 86%
	実績 83%	実績 86%	実績 91%	-	-

学校における働き方改革プランの目標と主要施策について

令和6年度までの目標



令和9年度までの目標

すべての学校で時間外在校等時間の月平均が45時間を超えないことを目指していく。

※国は令和11年度までに時間外在校等時間の月平均を30時間程度とすることを目標とする方向

働き方改革の更なる加速化

1. 働き方改革のスタート地点は現状の客観的な「見える化」

「働き方改革実施計画」(業務量管理・健康確保措置実施計画)の策定・公表

(時間外在校等時間などの目標設定、時間外在校等時間を含む「実施計画」の実施状況の公表)



2. 首長部局とも連携し自治体総がかりで取組を推進

- ・「働き方改革実施計画」の総合教育会議への報告
- ・教育委員会における働き方改革責任部署の明確化
- ・都道府県教委による市町村教委への働き方改革推進のための指導助言



3. 地域や保護者とも共有し、働き方改革を一層促進

校長が学校運営協議会の承認を得て定める「基本的な方針」に働き方改革推進に関する内容を含める

4. 現場の管理職である校長のマネジメント力を強化

- ・校長の育成指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置付け
- ・探究型の研修プログラムの開発等を通じた学校管理職のマネジメント力強化の推進
- ・校長の人事評価に働き方改革に係る観点の導入を推進
- ・教育委員会による勤務時間モニタリングと校長への支援

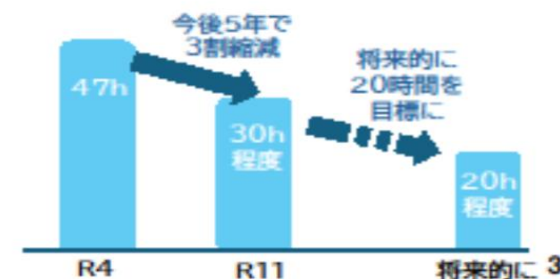
5. 業務適正化の一層の推進

- ・学校評価に基づく各学校における改善措置の教育委員会の「働き方改革実施計画」との適合
- ・学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- ・標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- ・勤務間インターバルの導入促進
- ・部活動ガイドラインの遵守

目指す
学校現場の姿
全ての子どもたちへの
より良い教育の実現

・長時間勤務の解消
(今後5年間で、平均の時間外
在校等時間を約3割縮減し、
月30時間程度に縮減)

・健康・福祉の確保された職場
・「学びの専門職」として学び続けることができる環境の実現



6 参考資料(他の自治体の取組事例)

事例①：事務職員と協働したICT機器の保守・点検

(佐賀県)

概要

教員と事務職員の協働を推進する観点から、役割分担がまちまちであったICT機器の日常的な使用に関する事務について、授業関連は「教育情報化推進リーダー（教員）」、機器管理は事務職員が担当するよう県内で統一。

Q.取組の背景を教えてください。

A. 平成23年度より、県内の学校1校につき1名の教員を「教育情報化推進リーダー」として任命し、学習用PCや電子黒板などICT機器の保守・点検を依頼してきましたが、学校によっては事務職員が本業務を担うなど役割分担が一貫しておらず、結果としてノウハウが継承・共有されないなど非効率な面があるところが課題でした。

こうした状況の下、県立学校事務長会において、ICT関連業務における教職員間の役割分担を検討し、令和7年度より改めて、こうした業務について、「教員と事務職員ともに担当する業務」と「事務職員が主に担当することが期待される業務」等に分類することで、業務の役割分担を整理したところです。

Q.「事務職員が主に担当することが期待される業務」として具体的にはどのような業務が整理されたのでしょうか。

A. ICT関連機器の管理を中心に事務職員が主に担当業務と整理しましたが、学校ホームページの運営など、今まで主に教員が主体となっていた業務も、事務職員が積極的に業務参画を行い、協働で担当するとして整理されました。

Q.上記取組を実施するに当たって、工夫している点を教えてください。

A. 事務の効率化が図られるよう、ICT機器の管理表のひな型を各学校に配布するとともに、障害対応や維持管理に関する保守業務等については、ICT支援員が行うよう役割を分担しています。

Q.先生たちからはどんな声が聞かれていますか。

A. 以下のような声が聞かれています。
「学習用PCや校務用PC、校内LANの管理を協力して行っていたので、とてもありがたい。実際、備品や施設管理の業務でもあり、教員が対応するより事務職員が主体的に対応の方が効率的だと思う。」
「事務職員と協働することで、業務負担軽減はもとより、ストレスが少ない環境で仕事ができている。お互いの強みを生かして、協力しながら業務を行っていると感じる。」

事例②：学識者・PTA・首長・経済団体等を巻き込んだ学校における働き方改革の機運醸成

(長野県)

概要

地域関係者に対して、学校を取り巻く教育課題の共有や、『働き方改革』は子供の学びの質を向上させることを目的に取り組むものである」という理解の醸成を行うため、首長や外部の有識者等も交えた「子どもの学びをトコトン支える県民の会」を開催し、働き方改革のために取り組む方向性等について議論。その後、「一人ひとりの学びたいを叶えるための共同宣言」を発出。

Q.どういった方が参加しているのか教えてください。

A. 学識者、PTA、地域団体、警察、商工会など様々な関係団体からご出席いただき、地域全体で学校における働き方改革の機運醸成を図っています。

Q.この会議におけるこれまでの取組を教えてください。

A. 「学校と教師の業務の3分類」のうち、学校以外が担うべき業務について、特定の学校業務をどうしたら学校から切り離せるのか、議論しました。その議論を契機として、その後、PTAや各地域においても、同様の議論が広がりました。また、参加者全員で、「一人ひとりの学びたいを叶える共同宣言」を発出するとともに、保護者からの行き過ぎた行為を防ぐためのポスターも作成しました。

Q.学校現場からはどのような反響がありましたか。

A. 学校現場からは、「今までは、学校が頑張らなくてはと思っていたが、地域が学校を支えてくれるという雰囲気を感じた。」や「ニュースで流れてきた。いろんな方を巻き込んで学校を支えていこうとすることが伝わってきて、嬉しかった。」など好意的な声を多数聞いています。

(実際に作成されたポスター)



事例③：児童の登校時刻の見直し

(神奈川県大磯町)

概要

児童の登校時刻が教職員の勤務開始時刻よりも前に設定されていたことから、児童の登校に合わせて、教職員が昇降口の開錠等のために、勤務開始時刻前に出勤しなければいけなかったが、児童の登校時刻を教職員の勤務開始時刻に合わせるとともに、登校時刻までの児童の居場所づくりの取組も一体的に推進。

Q.取組の背景を教えてください

A. 朝早くに自宅を出発しなくてはならない児童が多い地域であり、そうした児童が8時頃には登校してくるのにあわせて、教職員が勤務開始時刻である8時半より前に出勤し、昇降口の開錠や児童の見守りをしなければいけないといった背景がありました。

Q.今回、紹介されている取組の詳細を教えてください

A. コロナ禍を契機とした業務見直しの一環で、まず、児童の登校時間を、教職員の勤務開始時刻に合わせることにしました。また、事前に保護者向け文書で周知し、丁寧に経緯や取組の必要性を説明することで、保護者からも理解が得られました。

Q.どうしても、早く自宅を出発しなくてはならない児童もいるかと思いますが、どのような対応が取られていますか。

A. 国の補助事業も活用し、民間事業者が、早く登校せざるを得ない児童を、学校敷地内の体育館や学校に隣接する施設で預かり、登校時刻になるまで見守っていただいています。その際の施設の開錠も民間事業者が行ってくださるので、教職員が勤務開始時刻前に来る必要もありません。

※文部科学省「地域と学校の連携・協働体制構築事業」

Q.教職員や保護者から、この取組後、どんな声がありましたか？

A. 保護者からは「朝、子供を預けることができたため、勤務の帰りの時間を早めることができました」という声を、教員からは「子育て世代の教員にとって8:30出勤はありがたく働きやすいです」という声を、それぞれいただいております。

事例④：共同学校事務室の効果的な運用

(埼玉県嵐山町)

概要

学校事務を町全体で集約し、専門性を高めた共同処理体制を整備し、事務の標準化・効率化を図る観点から、共同学校事務室を設置。

Q.共同学校事務室（以下「事務室」という。）での具体的な取組を教えてください。

A. 以下の主な取組を通じて、事務の効率化を図っています。

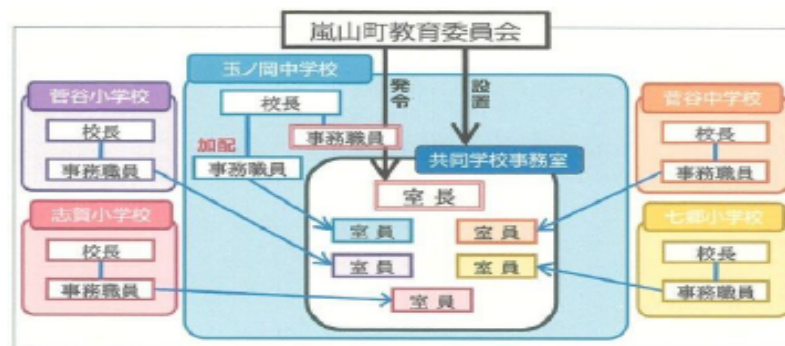
- ①給与・旅費・物品購入などの煩雑で特有の専門性を要する事務の共同処理
- ②会計・文書管理・統計作成の集約
- ③学校徴収金の適正管理、業務マニュアルや処理手順の統一 等

例えば、学校徴収金に係る業務を事務室が担うことで教師が現金に触れない形にすることや、修学旅行等学校行事の企画や業者選定を事務室で行うことでその業務の効率化を図っています。

Q.共同学校事務室の効果を、どのような点に感じていますか。

A. 各学校で必要な物品を共同調達することによる調達コストの減少や、専門性が求められ、決裁が必要な給与事務等について、共同学校事務室での複数人でのチェック、共同学校事務室長への専決権の付与を図ることによる学校長などの管理職の負担軽減、経験の浅い職員のフォロー・育成にも繋がっております。

(埼玉県嵐山町における小・中学校での事務体制図)



事例⑤：勤務間インターバルの確保

(福岡県福岡市)

概要

勤務間インターバルの徹底により、私生活を送る時間や睡眠時間が確保されることで、個人の仕事のパフォーマンスやウェルビーイングの向上、引いては学校教育の質の維持・向上にもつながる、との考えの下、令和4年9月からインターバル制度を本格的に導入。

Q.制度の導入にあたって何を行いましたか。

A. まず、制度の趣旨や、インターバルの確保に向けて学校長が取り組むこと（後述）等を周知しました。また、勤務間インターバルが確保されなかった場合は、各学校に対して要因の整理と今後の対応策の報告を求めています。その際の報告書の様式・記入例や、打刻管理ツールを使った報告方法等のマニュアルを通知しました。

Q.実効性のあるものにするため、具体的に何を実施しましたか。

A. 勤務間インターバルの実現に向けて、各学校長に対して、①職員一人一人が勤務間インターバルを実施する趣旨を理解できるよう周知すること、②業務の棚卸及び必要性の薄れた業務の見直しを実施すること、③繁忙期を迎える前に機動的・弾力的な応援体制の構築を行い、繁忙期や突発的な対応が生じた場合でも勤務間インターバルを確保できるように備えることを求めています。さらに、教育委員会としても、学習指導員や部活動指導員等の配置拡充や、デジタル採点システムの導入、ボトムアップでのアイデア出しの機会の創出による自発的な意識・業務改善等、ソフト・ハード両面からの改革を実施しています。

Q.活用状況や現場からの声について教えてください。

A. 全校種時間外在校等時間が年々減少するとともに、11時間の勤務間インターバルを確保できている職員の割合も90%以上に達しています。現場からは、職員が気兼ねなく帰れる雰囲気浸透し、しっかり休息をとることができたといった声を聞きます。また、「遅くまで行事などの準備をしていて、翌日1時間目の授業を担当しなければならない」といったケースにおいても、別の教員に代わってもらうなどの応援体制を各学校に検討してもらっています。

事例⑥：勤務間インターバルの確保

(福島県福島市)

概要

市立学校の全職員を対象に、通年で、勤務間インターバル11時間以上の確保を推進している。特に教頭職のインターバルを確保することを主眼とし、学校の施設等に関して校内の協力体制を構築するよう呼びかけ。

Q.実効性のあるものにするため、具体的にどのような方策を実施しましたか。

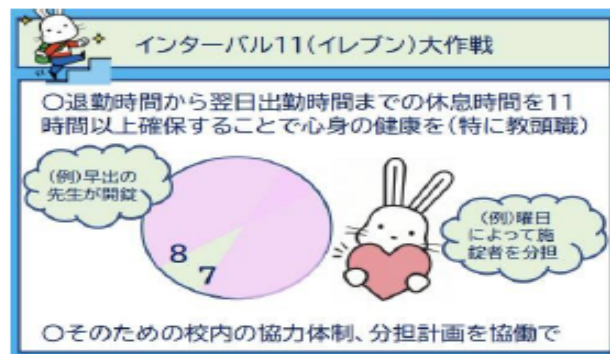
A. 教頭以外の職員も含めて協力して施設を管理する体制の構築を推進するとともに、チーム担任制や時差出勤も含めて総合的に働き方改革を推進しています。

Q.取組が進んでいない学校に対しては、どのような取組をしていますか。

A. 横展開を図るための研修会を実施し、時差出勤と組み合わせで勤務間インターバル確保を推進するなど、好事例となる取組を実施している学校から、自校の取組を発表してもらうとともに、当該事例を域内の全小中学校等に周知しています。また、各学校においてグループワークを開催し、勤務環境改善に向けてどのような取組ができるのか、ボトムアップで提案できる機会を作っています。

Q.今後同様の取組を進める教育委員会に向けて、伝えたい留意点があれば教えてください。

A. ボトムアップの意識改革ももちろん大事ですが、最後は校長のリーダーシップでマネジメントしていくことが重要です。本市では、校長の人事評価において働き方改革に関する観点を盛り込み、面談において教育長から当該項目について確認・助言を行っています。



福島市教育委員会
周知用ペーパーより抜粋

事例⑦：時差出勤制度

(宮崎県日南市)

概要

柔軟な働き方の推進とワークライフバランスの意識を改革する契機にするため、令和6年度から制度を導入。前日までに管理職に申請することで、月5回まで、通常の勤務時間を30分～1時間ずらすことを可能とした。

Q. 制度の推進にあたって何を実施していますか。

A. まずは本制度の意義が理解され、各学校において主体的・積極的に利用されるよう、丁寧な情報発信・説明を行うとともに、特に忙しい教頭に対しては校長からも呼びかけてもらえるよう、校長会において本制度について説明を実施しました。

また、各学校においても、鍵の管理を学年単位で交代で管理したり、職員全員が早出・早め退庁をする日を設定したりするなどの工夫が見られます。

Q. 職員の出勤時間がそれぞれ異なってくると思いますが、学校運営に支障が出ないようにどのような工夫が行われていますか。

A. 各学校において行われている工夫として、遅出出勤をする教員の代わりに、他の先生が朝のホームルームを実施することや、教員がシステム上で必要な情報を共有することで、朝の職員会議を縮減すること、児童生徒の朝の課外活動は、教員の働き方改革の観点から廃止すること等の取組が実施されています。

Q. 活用状況や現場からの声について教えてください。

A. 令和7年度に一回でも本制度を活用したことがある職員の割合は、全体で約7割となっており、現場からは「働きやすくなった」、「こどもを病院に連れていけた」、「余暇を利用しやすくなった」、「活力が生まれた」などの声がでています。また、教員を対象としたアンケート調査において、働き方改革への意識が向上したと回答した者の割合が86%を超える等、意識改革も進んでいると実感しています。

勤務形態	
A勤務	7:00～15:30
B勤務	7:30～16:00
C勤務	8:30～17:00
D勤務	9:00～17:30

事例⑧：テレワーク

(東京都港区)

概要

都立学校におけるテレワーク制度導入に伴い、区でも実施要項を整備し、令和5年度から全職員を対象に導入。管理職は時間単位から実施が可能だが、服務管理上、教員は基本的には半日または一日単位での実施としている。

Q. テレワークの勤務管理方法を教えてください。

A. テレワークを実施する際は、事前に計画書を管理職に提出し、チェックを受けます。テレワーク当日は、開始や終了時に、管理職に対してメール等で報告をしてもらっています。なお、勤務時間外のテレワークは認めておらず、勤務時間終了時に退勤報告をもらっています。

Q. テレワークではどのような業務をしていますか。

A. テレワークでは公用タブレット端末を使用することとしています。制度自体は通年で実施が可能ですが、実際は夏期休業期間中の実施がメインとなっているため、想定される業務として、リモート会議への出席や授業準備、校務資料作成などを例示しています。なお、使用できるのはタブレット端末の機能のみであるため、個人情報の取扱いは行えないようにしています。

テレワーク時に想定される業務(例)

授業の準備、教材作成、退案の作成、オンライン会議(職員会議など)への参加、その他校務資料作成など

港区教育委員会
周知用ペーパーより抜粋

Q. 活用状況と現場の声を教えてください。

A. 学校種、職種に関わらずまんべんなくテレワークが実施されていますが、学校によって実施率が高いところと低いところに分かれています。承認者である校長のテレワークに対する考え方に差がある現状もあり、教育委員会としてはチラシを作って周知・機運醸成を進めるなどとしています。現場からは、時間を効率的に使えるようになった、プライベートが充実したなどの声が上がっています。

事例⑨：教育課程編成の工夫

(香川県丸亀市)

概要

市内全部の中学校において、月曜日は5時間授業かつ部活動の休養日とすることで、生徒が15時過ぎには完全下校しており、教職員の退勤時間である16時35分までの時間を、教材研究等に充てることができる。

Q.取組の背景を教えてください。

A. 学校における働き方改革の一環で、市内の学校において編成されている教育課程の点検を行ったところ、年間総授業時数が標準授業時数を上回っていることに加え、余剰時数の使い方の想定をしていない学校が多かったことから、授業時数の見直しを図りました。

Q.上記取組を実施した結果、どのような効果がありましたか。

A. 毎週月曜日を5時間授業まで縮小することができたり、長期休業期間を変更せずに、長期休業明けから数日程度、午前授業のみとしました。その結果、教員が教材研究や業務整理に充てる時間を確保できるようになるとともに、長期休業明けでまだ学校生活に慣れていない生徒の負担軽減も図ることができました。

また、部活動についても、国のガイドラインに則って、市内全部の中学校が平日4日、休日1日で実施するとともに、平日の休養日を月曜日に統一することで、土日の大会等があった際、生徒の負担軽減に繋がるだけでなく、教職員としても学校を跨いだ会議、研修の日程調整がしやすくなり、学校間の連携が強まりました。

Q.取組の実施に当たって、周囲からどのような反応がありましたか。

A. 教職員からは、「教材研究や授業準備に充てる時間を確保できるようになった。」との声を聴いています。また、PTA、学校運営協議会等の地域関係者に対しては、教育長自らが出向き、学校における働き方改革の趣旨・意義を説明する機会を設けましたので、地域関係者の理解を得ながら、取組を進めることができたと感じています。

事例⑩：チーム担任制の実施

(福島県福島市立平野中学校)

概要

教員の負担軽減や生徒理解の向上、生徒にも多様な大人との交流の機会を与えることを目的に、令和7年度から全学年でチーム担任制を導入。

Q.取組の背景を教えてください。

A. 近年の新卒採用者数の増加に伴って当校も若手教員の比率が高まる中、授業の質向上やいじめ等の問題の早期発見には、ベテランを含めた複数の教職員での見取りが必要だと考えました。また本取組を通じて、生徒も多様な教員の価値観に触れ、視野を広げるきっかけとなるものと考えました。

Q.今回、紹介されている取組の詳細を教えてください

A. 例えば、2学級ある学年では、学年主任1名を含む教員4名を1チームとして設定しています。役割分担として、出席確認や提出物の管理等の学級事務は各学級に固定された教員2名(下図②)が行い、朝や帰りの学活等の学級経営等は教員4名(下図①)が、学級の状況等に応じて、1週間を基本に適宜ローテーションを変えながら、指導・支援に当たっています。

また、教育相談に係る担当教員は生徒や保護者が選択可能(右図③)ですが、一貫した対応が必要となる3年生の進路指導等は、学級事務を担当する教員が対応します。



Q.生徒や保護者、先生たちからはどんな声が聞かれていますか。

A. 本校が令和7年11月に実施した本取組に対するアンケートでは、生徒・保護者の5割以上、教職員の7割以上が「良い取組だ」と回答しています。教員からは「今まで担任ではない学級の生徒は授業での姿しか見られなかったが、今は学級経営担当として多くの姿を見取ることができるようになった」とや、「学年教員全員で生徒に対する共通理解を持つことができ、情報交換しやすくなった」など、生徒の見取りに係る変化に関する前向きな声が聞かれています。また、「特定の先生に業務や責任が集中することを防ぐことで、在校等時間の縮減に効果を発揮した」とや「事務作業の時間を確保できた」といった働き方への好影響に関する声も聞かれています。

事例⑪：教職員自らの発案による働き方改革

(山梨県立わかば支援学校)

概要

教職員のWell-being向上の観点から、教職員自らが自分たちの学校を理想の学校にするに当たって、学校長のリーダーシップの下、働き方改革含め教職員自ら取り組みたいことを検討し、いくつかのグループに分かれて取組を実行。

Q.グループに分かれて行った取組の詳細を教えてください。

A. まず、全教職員に対してアンケートを実施して取り組んでみたいことを募りました。その結果、事務作業の効率化や授業準備の充実等を教職員が希望していることが分かりました。こうした内容を8グループに分類し、それぞれを実行する8つのプロジェクトチームを立ち上げ、プロジェクトごとに取組の企画・検討を行いました。実際に実施した取組としては、教材の共有、各種書類の削減、校務DX、会議のスリム化、学校行事・教育課程の見直しを実施しました。

Q.取組の企画・検討に当たって、どのような点に留意しましたか。

A. まず、最も重要視したのが、学校長として、全教職員が自分事として、主体的に取り組むよう働きかけたことです。本校には100名を超える教職員が在籍しており、1人1人の意見を吸い上げ、自発的に取り組んでもらえるのが鍵と感じておりました。そのため、8つのプロジェクトチームに分けつつも、そこから更にいくつかのチームに分けて、各々が意見が言いやすい雰囲気を作成しつつも、各々が責任感を持って取り組んでもらえるようにしました。

Q.いきなり、アイデアを出すのも難しいと思いますが、どのような工夫を行いましたか。

A. ゼロベースからのアイデア出しは難しい面もあったと思いますので、外部から講師を招いて講演いただいたり、他の学校の取組事例を紹介することで、そこから教職員が着想を得て、意見交換が活性化するよう働きかけました。

Q.先生たちからはどんな声が聞かれていますか。

A. 各プロジェクトチームにおいて、「小集団で話し合うことで、教員同士のコミュニケーションが深まり、関係性が良くなった。」という声や、特に会議のスリム化プロジェクトチームからは、「今回の話し合いの結果、職員会議等にはタイムキーパーを置くようにし、タイムマネジメントを意識することで、会議時間が短くなり、結果、退勤時間が早くなった。」といった声を聴いております。

事例⑫：勤務時間の「見える化」・「意識化」やボトムアップ方式での働き方改革

(神奈川県横浜市立鴨居中学校)

概要

毎日、各教職員が出勤するタイミングで、退勤目標時刻等その日の予定や、休憩中であるなど現在の状況を机上のプレートに表示させることで、教職員1人1人のタイムマネジメントの意識化を図っている。

Q.取組の背景と効果を教えてください。

A. 教職員1人1人のタイムマネジメント意識を向上させ、働き方改革を自主的に進めてもらいたいという目的がありました。また、各教職員がお互いの予定や現在の状況を把握しやすくなりました。

Q.他にどんな取組を行っていますか。

A. 各月の職員会議において、本校の教職員全員の時間外在校等時間と、その最大値、最小値、中央値を示すことで、教職員1人1人が他の教職員と比べた自身の時間外在校等時間の状況を自覚することや、学年、校務分掌内での業務分担を見直す雰囲気の醸成にも繋がっています。また、校務分掌上のリーダーに、各部で実施したい業務改善策を吸い上げてもらい、リーダー級の職員が集まる会議で提案してもらうことで、若手職員からの意見も吸い上げ、ボトムアップ方式で働き方改革を進めています。

こうした働き方改革による教師の時間創出と、朝のモジュール学習の導入等授業改革により、子供たちへのより良い教育を目指しています。

Q.先生たちからはどんな声が聞かれていますか。

A. 子育て、介護等で早く帰る必要がある先生方から、「周りに帰宅したい時間を自然と伝えることができて、気持ち的に帰りやすくなった」との声があります。フレックス制度を活用している教職員の在校時間が分かるので、声を掛けるタイミングを見つけやすくなったとの声もありました。

(実際に机上で掲示されているプラカード)

