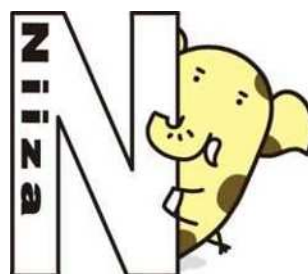


新座市小中学校の教育職員に関する 業務量管理・健康確保措置実施計画

令和8年4月1日

新座市教育委員会



©新座市 2010

目次

● 第1章 計画の策定に当たって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の目的	1
3 計画の位置付け	2
4 計画期間	2
5 計画の対象	2
6 これまでの本市の取組	2
● 第2章 教職員の勤務実態と課題	4
1 勤務時間外在校等時間の現状	4
2 校種別の課題	4
3 長時間勤務が生じる主な要因	5
4 教職員の負担感が大きい業務	5
5 健康面の現状	5
6 本市における重点課題	6
7 計画推進に当たっての基本認識	6
● 第3章 基本方針	8
1 基本理念	8
2 基本的な考え方	8
3 重点的に取り組む方向	9
3 推進に当たっての基本原則	9
● 第4章 数値目標	10
1 数値目標設定の考え方	10
2 計画最終年度（令和10年度）における達成目標	10
3 目標一覧	11
4 目標設定に当たって重視する視点	11
● 第5章 年度別の達成目標（KPI）	12
1 年度別 KPI の基本的な考え方	12
2 在校等時間に関する年度別 K P I	12
3 年次有給休暇取得に関する年度別 K P I	13
4 健康管理に関する年度別 K P I	13
5 学校ごとの目標設定	13
6 K P I の運用上の留意事項	14
● 第6章 業務量管理のための具体的取組	15
1 基本的な進め方	15
2 学校・教師が本来的に担う業務への重点化	15
3 学校以外が担うべき業務の整理と役割分担の明確化	16
4 地域・外部人材・専門スタッフの活用	16
5 教師が担う業務の負担軽減に向けた見直し	17
6 事務の効率化及びペーパーレス化の推進	17

7	I C T及び先進技術の活用による業務圧縮	18
8	事務の共同実施及び校務支援体制の強化	19
9	中学校における部活動に係る負担軽減	19
10	保護者及び地域への理解促進	20
11	教育委員会による支援	20
12	各学校に求める取組	20
●	第7章 健康確保措置	22
1	基本的な考え方	22
2	勤務時間の客観的把握と適正管理	22
3	長時間勤務者への対応	22
4	勤務間インターバルの確保	23
5	休日及び休暇取得の促進	23
6	メンタルヘルス対策の充実	23
7	教職員のウェルビーイング向上	24
●	第8章 推進体制	25
1	教育委員会の役割	25
2	校長及び管理職の役割	25
3	各学校における組織的推進	25
4	学校事務職員、支援スタッフ及び専門職の役割	26
5	首長部局との連携	26
6	保護者、地域住民及び学校運営協議会との連携	26
7	関係機関との連携	26
●	第9章 進行管理、評価、公表及び見直し	27
1	P D C Aサイクルによる進行管理	27
2	学期ごとのモニタリングとフォローアップ	27
3	学校単位の自己点検・評価	27
4	教育委員会定例会及び総合教育会議への報告	28
5	市民、保護者及び地域への公表	28
6	学校運営協議会等を通じた地域へのフィードバック	28
7	点検・評価報告書等への位置付け	28
8	計画の見直し及び更新	29
9	計画の着実な実施に向けて	29
●	附則	29

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

近年、急速な高度情報化や生成 AI をはじめとする技術革新の進展、グローバル化の進展により、社会は大きく変化し、多様性に富んだものとなっている。こうした変化の激しい不確実な時代において、学校教育には、子どもたち一人一人が夢と志を持ち、主体的・対話的で深い学びを通して自ら未来を切り拓いていくことができるよう、「生きる力」を育む教育環境の更なる整備・充実が求められている。

一方で、学校を取り巻く環境は複雑化・多様化している。GIGA スクール構想の推進に伴う教育デジタルトランスフォーメーション(DX)への対応、特別な支援を必要とする児童生徒への支援、不登校やいじめ等への対応、多様な家庭環境へのきめ細かな働きかけ、地域や関係機関との連携など、学校及び教職員が担う役割は拡大している。

本市の教職員は、児童生徒一人一人に寄り添い、新座教育の充実に向けて日々献身的に職務に当たっている。しかしながら、複雑化・高度化する教育課題への対応により、長時間勤務の状況は依然として続いており、教職員の心身の健康への影響が懸念されている。このことは、教職員自身の健康の問題にとどまらず、学校教育の持続可能性や教育の質の確保にも関わる重要な課題である。

こうした状況を踏まえ、新座市教育委員会は、国及び埼玉県の仕事方改革に関する方針並びに関係法令等の趣旨を踏まえ、教職員の業務量の適切な管理及び健康確保措置を総合的かつ計画的に推進するため、本計画を策定するものである。

本計画は、単なる業務削減を目的とするものではなく、教職員が心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持って勤務できる環境を整え、児童生徒と向き合う時間を確保することにより、子どもたちへのよりよい教育を実現することを目的とするものである。

2 計画の目的

本計画の目的は、教職員の業務量を適切に管理し、長時間勤務の縮減及び健康確保措置の徹底を図ることにより、教職員のウェルビーイングの向上と、持続可能で質の高い学校教育の実現を図ることにある。

具体的には、次の事項を計画的に推進する。

1. 教職員の勤務時間外在校等時間の縮減
2. 教職員の健康の保持増進及び心身の不調の未然防止
3. 教師が本来的に担うべき業務への重点化
4. 学校・家庭・地域・関係機関の適切な役割分担の推進
5. ICT 及び外部人材の活用による業務の効率化
6. 学校における組織的・継続的な業務改善の定着

3 計画の位置付け

本計画は、次に掲げる法令、国の通知及び県の方針等を踏まえ、本市における教職員の業務量管理及び健康確保措置の具体的な実施計画として位置付けるものである。

1. 地方公務員法
2. 労働安全衛生法
3. 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その他関係法令
4. 文部科学省が示す「学校における働き方改革」に関する通知・指針
5. 埼玉県教育委員会「学校における働き方改革基本方針」
6. 新座市教育振興基本計画その他本市の関連計画

また、本計画は、各学校が策定する学校経営方針及び学校評価等と連動しながら推進するものとする。

4 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年度から令和 10 年度までの 3 年間とする。

ただし、国・県の制度改正、勤務実態の変化、部活動の地域移行の進捗、新たな ICT ツールの導入状況その他必要な事情が生じた場合には、計画期間中であっても所要の見直しを行うものとする。

5 計画の対象

本計画の対象は、新座市立小学校及び中学校に勤務する教職員とする。

なお、具体的な運用に当たっては、職種や校種、校務分掌、勤務形態等の実情に配慮しつつ、全ての教職員の業務量の適正化と健康確保が図られるよう取り組むものとする。

6 これまでの本市の取組

本市においては、平成 24 年 11 月に「新座市立小・中学校負担軽減検討委員会」を発足させて以来、教職員の負担軽減に向けた取組を継続してきた。

主な取組は、次のとおりである。

1. 会議、行事等の見直し・削減
2. 校務の効率化の推進
3. 自動音声対応電話の導入
4. IC カード等を活用した在校等時間の客観的把握

5. 規則に基づく勤務時間管理の実施
6. 校務支援システムの運用
7. コミュニティ・スクールの全校設置による協働体制の構築
8. 各種支援員等の人的支援の拡充

これらの取組により一定の成果は見られるものの、勤務実態調査の結果からは、なお長時間勤務の状況が継続していることが明らかとなっている。とりわけ中学校においては、平日の放課後に加え、休日の部活動指導等による勤務時間外在校等時間の縮減が大きな課題となっている。

今後は、これまでの取組を土台としつつ、業務量管理と健康確保措置を一体的に進める法的・実務的な計画として、本計画のもとで更なる改善を図るものとする。

第 2 章 教職員の勤務実態と課題

1 勤務時間外在校等時間の現状

本市における令和 6 年度の勤務時間外在校等時間の状況を見ると、依然として多くの教職員が国・県の示す上限の目安を超えて勤務している実態がある。

(1) 小学校

- ・ 年間 360 時間超過職員数(令和6年度):203名(42.8%)
- ・ 月間 45 時間超過職員数(令和6年度):
6 月:98 名(20.0%)、11 月:56 名(11.7%)、3 月:42 名(9.7%)

(2) 中学校

- ・ 年間 360 時間超過職員数(令和6年度):164名(65.6%)
- ・ 月間 45 時間超過職員数(令和6年度):
6 月:124 名(48.4%)、11 月:104 名(40.3%)、3 月:114 名(44.2%)

これらの数値から、小学校においては時期による改善傾向が見られるものの、なお相当数の教職員が年間 360 時間を超えていることが分かる。中学校においては、月間 45 時間を超える教職員の割合が高い水準で推移しており、抜本的な対策が必要である。

2 校種別の課題

(1) 小学校における課題

小学校では、学級担任を中心として、授業準備、教材研究、提出物確認、採点、成績処理、保護者対応、校務分掌等、多岐にわたる業務を日常的に担っている。学習指導や生徒指導に多くの時間を要するため、授業準備や成績処理等の業務が放課後や早朝に集中しやすい傾向がある。

また、特別な支援を必要とする児童への対応や、不登校傾向の児童への個別支援、家庭とのきめ細かな連携等により、教職員の負担は増大している。

(2) 中学校における課題

中学校では、教科担任制による授業準備や定期考査の作成・採点・評価業務に加え、生徒指導、進路指導、部活動指導等の負担が重なっている。特に、休日を含む部活動指導や大会引率が、休息時間の確保を困難にし、長時間勤務の大きな要因となっている。

このため、本市においては、中学校、とりわけ休日を含めた勤務時間外在校等時間の縮減を重点課題と位置付ける必要がある。なかでも、休日の部活動指導時間の軽減は喫緊の課題である。

3 長時間勤務が生じる主な要因

本市における教職員の長時間勤務の背景には、学校教育を取り巻く環境の高度化・複雑化と、それに伴う業務量の増加がある。

とりわけ、教職員は日中、児童生徒への学習指導、生徒指導、教育相談、保護者対応等に従事しているため、授業準備や教材研究、テスト作成、採点、成績処理等の授業に直結する重要な業務を勤務時間内に十分確保することが難しい。このことが、放課後や早朝の時間外在校等時間の増加につながっている。

さらに、学校が社会的要請を幅広く受け止めてきた結果、本来、学校以外でも対応可能な業務や、外部機関と分担すべき業務まで教職員が担う状況が一部で継続しており、教職員一人一人の業務負担を増大させている。

4 教職員の負担感が大きい業務

教職員の負担感が大きい業務は、おおむね次のように整理できる。

(1) 事務・間接校務

各種調査・統計・照会への回答、学校徴収金に関する事務、校内文書の作成、広報資料やウェブサイトの管理等、教員の専門性に直接関わらない事務的業務が相当の負担となっている。

(2) 成績処理及び学習指導の周辺業務

通知表や指導要録の作成、日常的な提出物の確認、採点、評価資料の整理等に多くの時間を要している。これらは教育活動上必要不可欠な業務である一方、学期末等に業務が集中しやすい。

(3) 多様な児童生徒指導・家庭対応

不登校、いじめ、発達障害等への対応、関係機関との連携、保護者からの要望・相談・苦情への対応など、専門性と丁寧さの双方が求められる業務が増えている。とりわけ突発的な対応は、勤務時間外の業務発生につながりやすい。

(4) 部活動及び校外活動

主として中学校において、平日の放課後及び休日の部活動指導、大会引率等が教職員の休息時間を圧迫し、健康確保を阻害する大きな要因となっている。

5 健康面の現状

教職員が意欲を持って教育活動に取り組むためには、勤務時間管理のみならず、休暇取得やメンタルヘルス対策を含めた健康確保措置が不可欠である。

(1) 年次有給休暇の取得状況

令和6年における年次有給休暇の平均取得日数は16.6日であり、一定程度の取得は進んでいる。一方で、年間取得日数が10日未満の教職員が18.6%存在しており、教職員間で取得状況に差が見られる。

(2) ストレスチェックの状況

令和7年のストレスチェックにおける高ストレス者の割合は、全体で12.3%となっている。校種別に見ると、中学校は18.8%、小学校は9.0%であり、中学校においてより高い傾向が認められる。

これらの結果は、勤務の長時間化や業務負担の偏在が、教職員の心身の健康に影響を及ぼしている可能性を示している。したがって、業務量管理と健康確保措置は、相互に関連付けて推進する必要がある。

6 本市における重点課題

以上の現状を踏まえ、本市における重点課題を次のとおり整理する。

(1) 勤務時間外在校等時間の縮減

特に中学校において、月45時間超及び年間360時間超の教職員が多い状況にあることから、校種の実情を踏まえた実効性ある対策が必要である。

(2) 休日の部活動指導の見直し

中学校教職員の負担軽減のため、休日の部活動指導時間の軽減を最優先課題の一つとして取り組む必要がある。

(3) 業務の平準化と偏在の解消

特定の教職員に業務が集中することのないよう、校務分掌や学年・分掌体制の見直しを進め、組織的な業務執行体制を構築する必要がある。

(4) 学校以外でも対応可能な業務の切り分け

学校徴収金、見守り活動、夜間・休日対応等について、学校・家庭・地域・関係機関の適切な役割分担を明確にし、学校が担う範囲を整理する必要がある。

(5) ICT等を活用した校務の効率化

校務支援システム、デジタル配信、オンライン集計、データの一元管理、生成AI等の活用を通じて、教職員の事務負担の軽減を一層進める必要がある。

(6) 健康確保措置の充実

年次有給休暇の取得促進、ストレスチェックの確実な実施、面接指導の徹底、勤務間インターバルの確保等、健康管理の取組を強化する必要がある。

(7) 管理職のマネジメント力の向上

働き方改革を学校経営の中核に位置付け、校長を中心としたマネジメントにより、業務改善を継続的に進める体制を強化する必要がある。

7 計画推進に当たっての基本認識

本計画を推進するに当たっては、次の基本認識を共有するものとする。

1. 教職員の働き方改革は、教職員のためだけでなく、子どもたちへのよりよい教育の実現のために行うものであること。
2. 長時間勤務の是正は、個々の教職員の努力のみに委ねるのではなく、教育委員会及び学校組織の責任において進めるべきものであること。
3. 業務削減のみならず、業務の重点化・平準化・外部化・効率化を一体的に進める必要があること。
4. 健康確保措置は、勤務時間管理と不可分であり、休暇取得やメンタルヘルス対策を含めて総合的に講じる必要があること。
5. 学校・家庭・地域・関係機関が改革の趣旨を共有し、協働して取り組むことが不可欠であること。

第3章 基本方針

1 基本理念

本市における教職員の働き方改革は、単なる業務量の削減や時間外勤務の抑制そのものを目的とするものではない。教職員の業務量を適切に管理し、心身の健康を確保し、働きがいと誇りを持って職務に従事できる環境を整えることにより、児童生徒に対するよりよい教育を持続的に実現することを基本理念とする。

教職員が、授業づくりや児童生徒理解、学級経営、生徒指導等の本来的な業務に一層専念できる環境を構築することは、学校教育の質の向上に直結するものである。したがって、本計画は、「教職員のウェルビーイングの向上」と「子どもたちへのよりよい教育の実現」を両輪として推進する。

2 基本的な考え方

本計画の推進に当たっては、次に掲げる考え方を基本とする。

(1)教育の質の向上につながる働き方改革

教職員の長時間勤務を是正し、授業準備や教材研究、児童生徒との対話等に必要な時間を確保することにより、教育活動の質の向上を図る。働き方改革は教育活動の縮小ではなく、限られた時間の中で教育効果を最大化するための改革である。

(2)教職員の健康確保を最優先とする働き方改革

教職員の心身の健康は、安定した学校運営及び継続的な教育活動の基盤である。長時間勤務の縮減、休暇取得の促進、メンタルヘルス対策の充実等を通じて、教職員が安心して働くことのできる環境を整備する。

(3)学校・教師が担う業務の適正化

国が示す「学校・教師が担う業務に係る3分類」の考え方を踏まえ、学校及び教師が担うべき業務を明確にし、学校以外が担うことが適切な業務や、地域・外部人材・専門職との連携により対応可能な業務については、役割分担の見直しを進める。

(4)組織的・継続的な業務改善

業務改善は個々の教職員の努力に依存するのではなく、教育委員会及び学校が組織として進めるべきものである。校長のリーダーシップのもと、校務分掌の見直し、業務の平準化、会議や行事の精選等を通じて、継続的な業務改善を図る。

(5)ICT及び先進技術の積極的活用

校務支援システム、デジタル配信、オンライン回答、データ一元管理等のデジタル技術を活用し、校務の効率化を進める。また、生成AI等の先進技術については、情報管理や運用ルールに十分配慮しつつ、指導案作成補助や文書案作成等への活用可能性を検討し、業務圧縮につなげる。

(6)地域・保護者・関係機関との協働

学校だけで課題を抱え込むのではなく、保護者、地域住民、学校運営協議会、首長部局、関係機関等と課題認識を共有し、社会全体で子どもを育てる体制の中で働き方改革を推進する。

3 重点的に取り組む方向

本市の現状を踏まえ、次の事項を重点的に推進する。

(1)授業及び授業準備の質の向上につながる時間の確保

教職員が、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた教材研究や授業改善に取り組む時間を確保できるよう、会議、事務、周辺業務の見直しを進める。

(2)児童生徒に直接向き合う時間の充実

学級経営、教育相談、心のケア、不登校傾向の児童生徒への支援等、教職員の専門性が強く求められる業務に重点的に時間を配分する。

(3)学習評価業務の効率化と指導改善への接続

採点、成績処理、通知表作成等の評価業務について、デジタルツール等を活用した効率化を図りつつ、評価結果を授業改善や指導改善への確に結びつける。

(4)中学校における部活動負担の軽減

中学校教職員の勤務実態を踏まえ、休日部活動の見直し、地域展開の推進、部活動指導員等の活用拡大を重点的に進める。

(5)健康確保措置の一層の充実

勤務時間の客観的把握、年次有給休暇取得の促進、勤務間インターバルの確保、ストレスチェックと面接指導の徹底等を通じて、健康確保措置を着実に実施する。

4 推進に当たっての基本原則

本計画に基づく取組は、次の原則に基づいて実施する。

1. 実効性の原則：客観的な勤務時間データに基づき、実態に即した改善策を講じる。
2. 継続性の原則：単年度の取組にとどめず、PDCA サイクルにより継続的に改善する。
3. 公平性の原則：一部の教職員に負担が偏らないよう、業務分担の平準化を図る。
4. 協働性の原則：教育委員会、学校、保護者、地域、関係機関が役割を分かち合いながら進める。
5. 見える化の原則：取組状況や進捗を可視化し、必要に応じて公表しながら、透明性を確保する。

第4章 数値目標

1 数値目標設定の考え方

本計画では、教職員の業務量管理及び健康確保措置を実効性あるものとするため、計画期間内に達成を目指す数値目標を設定する。

数値目標は、

- ・勤務時間外在校等時間の縮減
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・ストレスチェック等を通じた健康管理の徹底の三つを柱として定めるものとする。

また、目標の設定に当たっては、単に全体平均のみを追うのではなく、長時間勤務者の解消や休暇取得状況の底上げなど、個々の教職員の勤務環境改善につながる指標を重視する。

2 計画最終年度(令和10年度)における達成目標

(1)勤務時間外在校等時間に関する目標

- 1 か月の勤務時間外在校等時間が 45 時間を超える教職員の解消を目指す。
- 1 か月の勤務時間外在校等時間の全教職員平均を 30 時間程度とする。
- 1 年間の勤務時間外在校等時間の全教職員平均を 360 時間程度とする。
- 1 か月の勤務時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員を初年度において速やかにゼロとし、その状態を維持する。

(2)年次有給休暇の取得に関する目標

1. 年次有給休暇の平均取得日数年間 15 日以上を維持する。
2. 年次有給休暇の年間取得日数 10 日未満の教職員をゼロとする。

(3)健康管理に関する目標

1. ストレスチェックの受検率 100%を維持する。
 2. 高ストレス者面接指導について、希望者に対する産業医等による面接実施率 100%を維持する。
 3. ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を 10%以下とする。
-

3 目標一覧

本計画における主要な数値目標は、次のとおりとする。

区分	指標	令和 10 年度目標
在校等時間	月 45 時間超の教職員	解消を目指す
	月平均勤務時間外在校等時間	30 時間程度
	年平均勤務時間外在校等時間	360 時間程度
	月 80 時間超の教職員	初年度でゼロ、その後維持
休暇取得	年次有給休暇平均取得日数	15 日以上維持
	年 10 日未満取得者	ゼロ
健康管理	ストレスチェック受検率	100%維持
	高ストレス者面接実施率	100%維持
	高ストレス者割合	10%以下

4 目標設定に当たって重視する視点

本計画の数値目標は、単に形式的な達成を目指すものではなく、次の視点を重視して運用する。

(1)長時間勤務者の解消を優先すること

平均値の改善のみでは、特定の教職員への負担集中が見えにくくなるおそれがある。このため、月 80 時間超及び月 45 時間超の教職員の解消を重視する。

(2)校種ごとの実情を踏まえること

小学校と中学校では業務構造が異なることから、特に中学校については、部活動の地域展開の進展も踏まえ、実効的な縮減策を重点的に講じる。

(3)健康指標と一体的に管理すること

勤務時間の縮減だけでなく、年次有給休暇の取得状況やストレスチェック結果等と関連付けて総合的に評価する。

第 5 章 年度別の達成目標(KPI)

1 年度別 KPI の基本的な考え方

教育委員会は、本計画を計画的かつ着実に推進するため、毎年度の達成目標(KPI)を設定し、客観的なデータに基づいてその進捗状況を把握する。

各学校は、市全体の KPI を踏まえ、自校の実情に応じた具体的な改善目標を設定し、学校経営方針及び業務改善の取組に反映させるものとする。

2 在校等時間に関する年度別 KPI

(1)月 45 時間超の教職員割合の縮減

月 45 時間を超える教職員の割合については、校種の実情に応じて段階的に縮減を図る。

1. 小学校:月 45 時間超の教職員割合を、各年度において前年度より 5 ポイント以上縮減し、計画最終年度までに解消を目指す。
2. 中学校:月 45 時間超の教職員割合を、各年度において前年度より 15 ポイント以上縮減し、計画最終年度までに解消を目指す。

(2)月 80 時間超の教職員の解消

月 80 時間を超える教職員については、健康障害防止の観点から特に重く受け止め、令和 8 年度に速やかにゼロとし、その後も継続してゼロを維持する。

(3)全教職員平均時間の縮減

全教職員の勤務時間外在校等時間の平均については、次の水準を目安として段階的な縮減を図る。

指標	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度
月平均勤務時間外 在校等時間	35 時間程度	32 時間程度	30 時間程度
年平均勤務時間外 在校等時間	420 時間程度	390 時間程度	360 時間程度

3 年次有給休暇取得に関する年度別 KPI

教職員が十分な休息を確保し、心身をリフレッシュできるよう、年次有給休暇の取得を計画的に促進する。

指標	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度
年次有給休暇平均取得日数	15 日以上	15 日以上	15 日以上
年 10 日以上取得者の割合	90%以上	95%以上	100%

年次有給休暇の取得促進に当たっては、長期休業期間の活用、連続取得の奨励、学校閉庁日の確実な設定等を通じて、取得しやすい職場環境づくりを進める。

4 健康管理に関する年度別 KPI

健康管理に関する KPI は、教職員の心身の不調を未然に防止し、必要な支援を確実に行う観点から設定する。

指標	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度
ストレスチェック受検率	100%	100%	100%
高ストレス者面接実施率(希望者)	100%	100%	100%
高ストレス者割合	11.5%以下	10.5%以下	10.0%以下

なお、高ストレス者割合については、特に中学校において高い傾向が見られることから、勤務実態の改善と併せて重点的な分析及び支援を行う。

5 学校ごとの目標設定

各学校は、市の数値目標及び KPI を踏まえ、毎年度の学校経営方針において次の事項を明確にするものとする。

1. 自校における勤務時間外在校等時間の現状と課題
2. 月 45 時間超及び月 80 時間超の教職員の縮減方策
3. 年次有給休暇取得促進の具体策
4. ストレスチェック結果等を踏まえた健康管理上の課題

5. 校務分掌、会議、学校行事、部活動等の見直し方策

また、学校ごとの目標は、管理職のみで策定するのではなく、教職員間で課題認識を共有した上で設定し、組織的な取組として推進するものとする。

6 KPIの運用上の留意事項

KPIの運用に当たっては、次の事項に留意する。

(1) 数値の達成のみを目的化しないこと

在校等時間の数値のみを追うことで、業務の持ち帰りや記録漏れ等を招くことがないように、実態に即した適正な管理を徹底する。

(2) 学校の実情に応じた改善を図ること

学校規模、校種、地域性、児童生徒の実態等により課題は異なるため、各学校の実情を踏まえた柔軟な取組を認めつつ、市全体としての目標達成を目指す。

(3) 改善支援と一体で評価すること

KPI未達成の学校に対しては、単に結果を求めるのではなく、教育委員会が要因を分析し、必要な指導・支援を行う。

第6章 業務量管理のための具体的取組

1 基本的な進め方

教職員の業務量管理を実効性あるものとするためには、単に個々の教職員の努力によって時間外勤務を縮減するのではなく、学校全体として業務の内容、必要性、実施方法及び分担の在り方を見直すことが必要である。

このため、本市においては、次の視点に基づき業務改善を進めるものとする。

1. 教師が本来的に担うべき業務に時間と資源を重点化すること。
 2. 学校以外でも担うことが可能な業務については、役割分担の見直しを進めること。
 3. 教師が担う業務であっても、組織体制、運用方法、ICT等の活用により負担軽減を図ること。
 4. 特定の教職員に負担が偏らないよう、業務の平準化と見える化を進めること。
 5. 中学校においては、部活動に係る負担軽減を重点的に進めること。
-

2 学校・教師が本来的に担う業務への重点化

学校における働き方改革は、教育活動の質を維持・向上しながら進める必要がある。このため、教職員が本来的に担うべき業務を明確にし、限られた時間を重点的に配分する。

(1) 授業及び授業準備の高度化

教職員が、主体的・対話的で深い学びの実現に向けて、授業準備や教材研究に十分な時間を充てられるようにすることは、教育の質の向上に直結する。このため、教育委員会及び各学校は、会議、文書作成、調査対応等の周辺業務を精選し、授業準備時間の確保を図るものとする。

また、デジタル教材、学習支援ソフト、共有可能な教材データ等を活用し、教材準備の効率化と質の向上を両立させる。

(2) 学級経営及び児童生徒への直接的な指導・支援の充実

学級経営、生活指導、教育相談、心のケア、不登校傾向の児童生徒への支援等は、教職員の専門性が特に求められる重要な業務である。このため、教職員が児童生徒一人一人と向き合う時間を確保できるよう、事務的業務や補助的業務の削減・委譲を進める。

(3) 学習評価及び指導改善への接続

採点、成績処理、通知表作成、指導要録作成等の学習評価業務については、教育活動上不可欠な業務として適切に実施する必要がある。一方で、同一内容の重複入力や紙媒体中心の処理方法等、非効率な運用が残る場合には見直しを行い、評価業務を指導改善につなげる観点から簡素化・効率化を図る。

3 学校以外が担うべき業務の整理と役割分担の明確化

学校教育を持続可能なものとするためには、学校が抱え込んできた業務を見直し、学校以外が担うことが適切な業務については、その役割分担を明確にする必要がある。

(1)登下校時の見守り

登下校時の日常的な見守りについては、保護者、地域住民、見守りボランティア等の協力を得ながら実施する体制づくりを進める。学校は必要な情報提供や連携調整を行うが、恒常的に教職員が担う業務とならないよう見直すものとする。

(2)夜間・休日の校外巡回及び補導対応

夜間・休日の校外巡回及び補導対応については、警察、児童相談所その他関係機関との適切な連携のもとで対応することを基本とし、学校による自主的な見回りは原則として行わないものとする。児童生徒が補導された場合の引取り等についても、保護者が第一義的責任を負うことについて、学校及び教育委員会が丁寧な周知を行う。

(3)学校徴収金の徴収・管理

学校徴収金に係る業務は、教職員の事務負担が大きい分野であることから、学校給食費等の公会計化の検討を加速するとともに、教材費等についても口座振替やシステム導入等により、徴収・管理事務の自動化及び標準化を進めるものとする。

(4)外部機関と連携して対応すべき業務

虐待、不登校、貧困、福祉的支援、医療的配慮等、学校のみでの対応が困難な事案については、関係機関との連携を前提とし、学校が全てを抱え込まない体制を構築する。教育委員会は、学校が適切に外部機関へつなぐことができるよう、連携ルートや支援体制の明確化を図る。

4 地域・外部人材・専門スタッフの活用

教職員が本来業務に専念できる環境を整えるためには、地域、保護者、外部人材及び専門スタッフの活用を積極的に進める必要がある。

(1)コミュニティ・スクールを基盤とした協働

本市では全校にコミュニティ・スクールを設置していることから、学校運営協議会等を活用し、学校の勤務実態や働き方改革の趣旨を共有するとともに、地域による見守り、環境整備、学校行事支援等、学校業務を支える協力体制の構築を進める。

(2)スクール・サポート・スタッフ等の活用

印刷、資料整理、データ入力、教材準備補助、行事準備補助等、教員以外でも対応可能な業務については、スクール・サポート・スタッフ等の活用を推進し、教員の事務負担の軽減を図る。各学校は、支援スタッフに委ねる業務を明確にし、活用が一部業務に偏らないよう計画的に運用するものとする。

(3)スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等との役割分担

児童生徒や家庭への対応については、内容に応じてスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーその他専門職との役割分担を明確にし、教職員のみで対応を抱え込まないようにする。

特に、継続的な心理支援や福祉的支援を要する案件については、関係職種との連携を強化する。

(4) 学校事務職員の専門性の活用

学校事務職員が有する専門性を生かし、学校運営に関する事務の標準化、共同化、効率化を進めるとともに、管理職のマネジメントを補佐する体制を強化する。これにより、教員が担う必要のない事務の切り分けを進める。

5 教師が担う業務の負担軽減に向けた見直し

教師が担うべき業務であっても、従来の慣行を見直し、運用を改善することにより、負担軽減を図ることができる。各学校は、次の観点から業務改善を進めるものとする。

(1) 校務分掌の適正化と業務の平準化

校務分掌については、特定の教職員に過度な負担が集中しないよう、内容、件数、繁忙期等を可視化した上で見直すものとする。分掌の固定化を避け、複数担当制や引継ぎ資料の整備等により、業務の属人化を防止する。

また、学年主任、分掌主任、部活動顧問等の役割が重複して過大な負担となっている場合には、分担の再編や役割の見直しを行う。

(2) 校内委員会及び会議の精選・合理化

職員会議、企画会議、各種委員会等については、その目的、頻度、参加者、資料作成の在り方を見直し、必要最小限かつ効果的な実施とする。特に、情報共有が主たる目的である会議については、事前の資料配布、グループウェアの活用、オンラインでの周知等により、会議時間の短縮を図る。

類似する校内組織や委員会については、統合又は廃止を含めて見直し、組織運営の簡素化を進める。

(3) 学校行事の精選と準備負担の軽減

学校行事は教育的意義を十分に踏まえながらも、実施目的、内容、回数、準備方法を見直し、教職員及び児童生徒に過大な負担を生じさせないようにする。運動会、文化的行事、宿泊行事等については、慣例にとらわれず、内容の精選、準備過程の簡素化、資料の共有化等により、持続可能な実施方法へ転換する。

(4) 標準授業時数を踏まえた時間割編成の工夫

教職員が教材研究や校務処理を行う時間を確保するため、標準授業時数を大幅に超える教育課程編成とならないよう配慮し、時間割や日課表の工夫を行う。必要に応じて、校内で共通に事務処理時間を確保するなど、日中の時間の使い方を見直す。

(5) 勤務時間外における電話対応の縮減

教職員が教材研究や校務処理を行う時間を確保するため、勤務時間内における電話対応の徹底・保護者連絡ツールを活用した連絡等を実施する。勤務時間外での電話による連絡を行わず、目に見える形で効果的・効率的に業務を実施し、負担を軽減する。

6 事務の効率化及びペーパーレス化の推進

教職員の負担軽減を図るためには、事務処理の方法そのものを見直し、紙中心の運用からデジタル化・省力化へ転換することが重要である。

(1) 配付文書のデジタル化

保護者宛て通知、アンケート、各種提出物等については、原則としてデジタル配信・オンライン提出を推進し、印刷、仕分け、配付、回収、集計に要する時間を削減する。紙での対応が必要な家庭には必要な配慮を行いつつ、全体としてデジタル化率の向上を図る。

(2) 調査・照会業務の簡素化

教育委員会は、学校に対する調査、照会、報告依頼等について、項目の精選、時期の平準化、様式の統一及び既存データの活用を進めるものとする。学校に重複入力や短期間での回答を求めることがないよう、教育委員会自らが事務負担軽減の視点を徹底する。

(3) 文書作成及び資料共有の効率化

学校内で使用する文書、報告書、会議資料等については、共通様式の活用、記載事項の簡素化、データ保存のルール化等を進める。資料の紙配布を前提とした運用を見直し、電子共有を基本とする。

7 ICT 及び先進技術の活用による業務圧縮

ICT の活用は、校務の効率化のみならず、情報共有の迅速化、作業の重複解消及び業務の標準化にも資するものである。このため、教育委員会及び各学校は、次の取組を推進する。

(1) 校務支援システム等によるデータ一元管理

出欠、成績、通知表、指導要録その他校務に関する情報については、校務支援システム等を活用し、可能な限り一元管理を行う。これにより、同一情報の重複入力を避け、事務処理時間の短縮を図る。

(2) 採点・集計業務等の効率化

学習評価に係る採点、集計、分析等について、活用可能なデジタルツールの導入及び運用を進めることで、教員の負担軽減と指導改善の迅速化を図る。

(3) 生成 AI 等の活用可能性の検討

指導案のたたき台作成、通知文案の作成、会議資料の素案作成等については、情報セキュリティ、個人情報保護、著作権等に十分配慮しつつ、生成 AI 等の活用可能性を検討する。活用に当たっては、教育委員会が示すルールに基づき、教職員の判断と責任のもとで適切に運用するものとする。

(4) ICT 活用に関する研修及び支援

ICT ツールは、導入するだけでなく、教職員が効果的に使いこなせるようにすることが重要である。教育委員会は、校務効率化に資する研修や事例共有を行い、学校における実践を支援する。

8 事務の共同実施及び校務支援体制の強化

学校事務の効率化及び標準化を図るため、学校事務職員による事務の共同実施を更に推進する。

(1)事務の共同実施の推進

各小中学校の事務職員が連携し、事務処理方法、様式、スケジュール等を共有・標準化することにより、学校間の業務のばらつきを縮小し、効率的な事務執行を図る。

(2)教員の事務負担軽減への接続

事務の共同実施は、事務職員の業務効率化にとどまらず、教員が担っている周辺的な事務の切り出し・委譲につなげることが重要である。教育委員会は、学校事務職員と管理職の連携を強化し、教員の事務負担軽減に直接結び付く運用を進める。

9 中学校における部活動に係る負担軽減

本市においては、中学校教職員の長時間勤務の大きな要因の一つとして、部活動指導が挙げられる。特に休日の部活動指導時間の軽減は喫緊の課題であることから、次の取組を重点的に推進する。

(1)部活動の地域展開

休日の部活動から段階的に地域クラブ活動や民間事業者等への移行・連携等の地域展開を進める。教育委員会は、国・県の動向を踏まえつつ、地域の実情に応じた実施体制の整備に努める。

(2)休日部活動の見直し

休日の部活動については、実施日数、活動時間、大会参加の在り方等を見直し、教職員の休息日を確保する観点から運用の適正化を図る。学校は、部活動方針を明確にし、保護者及び生徒に対して丁寧に説明するものとする。部活動地域展開の計画に即し、原則として令和9年度以降は休日の部活動は行わない。

(3)部活動指導員等の活用

平日の部活動を含め、部活動指導員、外部指導者等の配置・活用を進め、教職員の負担軽減を図る。特に、専門的技能を要する種目や大会引率等については、外部人材の活用の拡大を検討する。

(4)学校全体での顧問業務の見直し

顧問配置については、一部の教職員に負担が集中しないよう学校全体で調整し、複数顧問制や業務分担の工夫を進める。また、部活動運営に関する事務、連絡、会計等についても可能な限り簡素化を図る。

10 保護者及び地域への理解促進

業務量管理を進めるためには、学校内の見直しだけでなく、保護者及び地域の理解と協力が不可欠である。このため、教育委員会及び各学校は、次の事項について丁寧な周知を行うものとする。

1. 教職員の働き方改革は、子どもたちへのよりよい教育の実現を目的とするものであること。
2. 学校・教師が担うべき業務と、家庭・地域・関係機関が担うことが適切な業務の整理を進める必要があること。
3. 学校からの連絡時間、相談対応時間、学校行事の見直し、部活動の適正化等について、持続可能な学校運営の観点から理解を求めること。

また、各学校は、学校だより、保護者会、学校ホームページ、学校運営協議会等を活用し、取組状況や考え方を継続的に発信するものとする。

11 教育委員会による支援

教育委員会は、各学校における業務改善の取組が実効性あるものとなるよう、次の支援を行うものとする。

1. 勤務実態データの分析及び課題の可視化
2. 学校への改善事例の提供及び好事例の共有
3. 校務のデジタル化及び ICT 活用に関する支援
4. 外部人材、専門スタッフ等の配置・活用に関する支援
5. 中学校部活動の地域展開に関する調整
6. 学校に対する指導・助言及び必要な伴走支援

教育委員会は、学校現場に新たな負担を生じさせることのないよう、施策の実施に当たっては常に学校の実情を踏まえるとともに、業務改善の主体である学校と十分に協議しながら進めるものとする。

12 各学校に求める取組

各学校は、本計画の趣旨を踏まえ、校長のリーダーシップのもと、学校の実情に応じて具体的な業務改善を進めるものとする。特に、次の事項に取り組むこととする。

1. 教職員の在校等時間及び業務負担の実態把握
2. 校務分掌、会議、学校行事、部活動等の見直し
3. 業務の平準化及び属人化の解消
4. ICT 及び外部人材の活用推進
5. 保護者及び地域への説明と協力依頼

6. 年度ごとの改善目標の設定及び自己点検

学校における業務改善は、一過性の取組ではなく、学校経営そのものの改善として継続的に推進するものとする。

第7章 健康確保措置

1 基本的な考え方

教職員の業務量管理は、勤務時間の縮減のみを目的とするものではなく、教職員の心身の健康を守り、安心して職務に従事できる環境を整えることと一体的に推進される必要がある。

教職員の健康が損なわれることは、本人にとって重大な問題であるとともに、学校教育の安定的な運営及び児童生徒に対する教育活動の継続にも大きな影響を及ぼす。このため、教育委員会及び各学校は、長時間勤務の是正、休暇取得の促進、メンタルヘルス対策の充実、休息時間の確保等を総合的に講じるものとする。

2 勤務時間の客観的把握と適正管理

(1)客観的な記録による把握

教職員の在校等時間については、ICカード、出退勤管理システムにより、日々適正に記録し、把握するものとする。各学校は、勤務実態の正確な把握に努め、自己申告のみに依存した管理とならないよう徹底する。

(2)管理職による日常的な確認

校長をはじめとする管理職は、教職員の在校等時間を定期的に確認し、長時間勤務の傾向が見られる教職員については、その要因を把握した上で、速やかに業務分担の見直し、支援体制の調整その他必要な措置を講じるものとする。

(3)持ち帰り業務を前提としない管理

在校等時間の縮減を進めるに当たっては、学校外への業務の持ち帰りを前提とすることがないよう留意する。教育委員会及び各学校は、実態に即した適切な勤務時間管理を徹底する。

3 長時間勤務者への対応

(1)月45時間超の教職員への対応

月45時間を超える勤務時間外在校等時間が生じた場合には、校長はその要因を確認し、本人との面談を通じて状況把握を行うとともに、必要に応じて業務の割振り変更、校務分掌の見直し、支援員等の活用その他の改善措置を講じるものとする。

(2)月80時間超の教職員への重点対応

月80時間を超える勤務時間外在校等時間が生じた場合には、健康障害防止の観点から、管理職による速やかな面談及び教育委員会への報告を行うものとする。教育委員会は、当該学校に対して必要な聞き取り及び支援を実施し、早急な改善を図る。

(3)負担集中の解消

長時間勤務が特定の教職員に集中している場合には、その教職員個人の努力で解決するのではなく、学校全体の組織運営上の課題として捉え、校務分掌、学年体制、部活動顧問配置等を含めて見直すものとする。

4 勤務間インターバルの確保

教職員の十分な休息時間を確保するため、退勤から翌日の出勤までに 11 時間を目安とする勤務間インターバルの確保を推奨し、各学校においてその実現に向けた取組を進めるものとする。

特に、学校行事、保護者会、部活動大会等により勤務が長時間に及ぶ場合には、翌日の業務調整、代休等の確実な取得、会議設定の見直し等により、休息時間の確保に配慮するものとする。

5 休日及び休暇取得の促進

(1) 定時退勤日の設定等

各学校は、「ふれあいデー」や「定時退勤ウイーク」等の取組を実施し、教職員が計画的に退勤できる環境づくりを進めるものとする。実施に当たっては、形式的な設定にとどまらず、会議や行事準備の見直し等、実際に定時退勤が可能となる工夫を伴うものとする。

(2) 学校閉庁日の確実な設定

長期休業期間中には、学校閉庁日を確実に設定し、教職員の休養機会の確保を図るものとする。教育委員会及び各学校は、保護者及び地域に対して学校閉庁日の趣旨を丁寧に周知し、理解を得るよう努める。

(3) 年次有給休暇の取得促進

教職員の心身のリフレッシュ及びワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇の計画的な取得を促進する。各学校は、長期休業期間中の取得促進、連続取得の奨励、取得状況の共有等により、取得しやすい職場環境づくりを進めるものとする。

(4) 個々の状況に応じた配慮

育児、介護、治療等を抱える教職員については、各種休暇制度等の活用を含め、個々の事情に応じた配慮を行い、安心して勤務を継続できる環境整備に努めるものとする。

6 メンタルヘルス対策の充実

(1) ストレスチェックの確実な実施

教育委員会は、労働安全衛生法等の趣旨を踏まえ、全ての対象教職員に対してストレスチェックを確実に実施し、受検率 100%の維持を図るものとする。

(2) 高ストレス者への対応

高ストレス者に対しては、結果の通知後、面接指導制度について丁寧に案内し、希望者に対しては産業医等による面接指導を確実に実施するものとする。面接結果に基づき、必要に応じて勤務上の配慮や職場環境の改善を行う。

(3) 学校における相談しやすい環境づくり

各学校は、教職員が不調を抱え込まず、早期に相談できるよう、管理職による声掛けや面談、校内での相談体制の充実に努めるものとする。教育委員会は、相談窓口等の周知を行い、教職員の利用を促進する。

(4) 高ストレス傾向の分析と改善

ストレスチェック結果については、個人情報保護に十分配慮しつつ、学校種別や職場環境の傾向を分析し、必要な業務改善や支援策に結び付けるものとする。特に中学校における高ストレス傾向については、勤務実態や部活動負担等との関連を踏まえた重点的対応を行う。

7 教職員のウェルビーイング向上

教職員が、やりがいと誇りを持って勤務し、職場において良好な状態を保つことができるよう、教育委員会及び各学校は、単に負担を減らすだけでなく、働きやすさ、相談しやすさ、互いに支え合う職場風土づくりを進めるものとする。

そのため、管理職は、教職員との定期的な対話、業務状況の把握、公正な業務分担、成果や努力に対する適切な評価に努めるものとする。

第 8 章 推進体制

1 教育委員会の役割

教育委員会は、本計画の策定主体として、教職員の業務量管理及び健康確保措置を総合的かつ計画的に推進する責任を有する。このため、次の役割を担うものとする。

1. 市全体の方針及び数値目標の設定
2. 勤務時間管理データの収集、分析及び課題把握
3. 学校への指導、助言及び伴走支援
4. 外部人材、専門スタッフ、ICT 環境等の整備及び支援
5. 首長部局、保護者、地域、関係機関との連携調整
6. 実施状況の点検、評価、公表及び計画の見直し

また、教育委員会は、自らが学校に新たな負担を課すことのないよう、調査・照会・報告依頼の在り方について不断の見直しを行うものとする。

2 校長及び管理職の役割

校長は、自校における働き方改革の推進責任者として、本計画の趣旨を踏まえた学校経営を行うものとする。特に、次の事項に責任を持って取り組むものとする。

1. 教職員の在校等時間及び業務負担の実態把握
2. 校務分掌、会議、学校行事、部活動等の見直し
3. 長時間勤務者への面談及び必要な措置
4. 年次有給休暇取得促進及び健康確保措置の実施
5. 教職員への周知と意識共有
6. 学校運営協議会等への説明及び協議の推進

教頭その他の管理職は、校長を補佐し、日常的な勤務状況の確認、教職員への助言、組織運営の改善等を担うものとする。

3 各学校における組織的推進

各学校は、本計画に基づき、自校の課題と実情に応じた具体的な取組を進めるものとする。業務改善は、一部の管理職や担当者のみが担うものではなく、全教職員が課題意識を共有し、組織として推進する必要がある。

このため、各学校は、学校経営方針や校内研修等を通じて、働き方改革の趣旨、数値目標、役割分担等を教職員に周知し、継続的な改善に取り組むものとする。

4 学校事務職員、支援スタッフ及び専門職の役割

(1)学校事務職員

学校事務職員は、その専門性を生かし、事務の共同実施、事務処理の標準化、校務運営上の支援等を通じて、教職員の事務負担軽減に寄与するものとする。

(2)スクール・サポート・スタッフ等

スクール・サポート・スタッフ等は、印刷、資料整理、データ入力、教材準備補助等、教員以外でも対応可能な業務を担い、教員が教育活動に専念できるよう支援するものとする。

(3)スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等

スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等は、心理面・福祉面の専門性を生かし、児童生徒及び家庭への支援を行うとともに、教職員への助言を通じて、学校全体の支援力向上に寄与するものとする。

5 首長部局との連携

教職員の業務量管理及び健康確保措置を実効性あるものとするためには、教育委員会のみならず、首長部局との緊密な連携が不可欠である。このため、教育委員会は、総合教育会議等を通じて学校現場の勤務実態や課題を共有し、必要な予算、人員配置、健康管理体制の充実等について協議するものとする。

特に、外部人材の配置、部活動の地域移行・地域連携、学校徴収金業務の効率化、ICT 環境整備等については、首長部局と一体となって推進する。

6 保護者、地域住民及び学校運営協議会との連携

教職員の働き方改革は、保護者や地域の理解と協力なくしては進まない。このため、教育委員会及び各学校は、働き方改革の目的や必要性、学校と地域の役割分担の考え方について、丁寧な周知に努めるものとする。

各学校は、学校運営協議会に対し、自校における勤務実態や業務改善の取組状況を定期的に報告し、地域による支援の在り方、学校行事の見直し、見守り活動等について熟議を行い、合意形成を図るものとする。

7 関係機関との連携

虐待、不登校、非行、福祉的課題、医療的課題等に関する事案については、学校のみで対応を完結させるのではなく、警察、児童相談所、福祉部局、医療機関その他関係機関と適切に連携するものとする。

教育委員会は、学校が関係機関と円滑に連携できるよう、相談体制や連携ルートの整備に努めるものとする。

第9章 進行管理、評価、公表及び見直し

1 PDCA サイクルによる進行管理

本計画の実効性を確保するため、教育委員会及び各学校は、PDCA サイクルに基づき継続的な進行管理を行うものとする。

(1) Plan(計画)

教育委員会は、年度ごとの重点推進事項及び数値目標を示し、各学校はそれを踏まえて自校の具体的な取組方針及び改善目標を定める。

(2) Do(実施)

各学校は、勤務時間管理、業務改善、健康確保措置、多職種連携、地域との協働等の具体的な取組を実施する。

(3) Check(評価)

教育委員会は、勤務実績データ、有給休暇取得状況、ストレスチェック結果等を集計・分析し、市全体及び学校ごとの進捗状況を把握する。各学校は、自校の取組状況を点検し、課題を整理する。

(4) Act(改善)

教育委員会及び各学校は、評価結果を踏まえ、次年度の目標、支援策、運用方法等を見直し、必要な改善を行う。

2 学期ごとのモニタリングとフォローアップ

教育委員会は、年間3回(6月、11月、3月)を目安に、全校の勤務時間データを抽出・分析し、長時間勤務の状況、校種別傾向、特定の教職員への負担集中の有無等を確認するものとする。

その結果、月45時間超又は月80時間超の勤務が常態化している学校、又は著しい負担集中が見られる場合には、教育委員会事務局が速やかに校長等へのヒアリングを行い、必要に応じて次の支援を実施するものとする。

1. 業務分担の見直しに関する助言
2. 校務分掌、会議、学校行事、部活動等の改善支援
3. 外部人材や支援スタッフ活用に関する調整
4. 健康確保措置に関する指導及び支援

3 学校単位の自己点検・評価

各学校は、毎年度末に、本計画に基づく取組状況について自己点検・評価を実施するものとする。自己点検・評価に当たっては、少なくとも次の事項を確認する。

1. 在校等時間の状況及び目標達成の状況
2. 年次有給休暇取得状況
3. ストレスチェック結果等を踏まえた健康確保措置の実施状況
4. 校務分掌、会議、学校行事、部活動等の見直し状況
5. 地域、保護者、学校運営協議会等との連携状況

評価結果は、職員会議等で共有するとともに、次年度の学校経営方針の改善に活用するものとする。

4 教育委員会定例会及び総合教育会議への報告

教育委員会は、毎年度、市全体の目標達成状況及び取組状況を包括的に検証し、その結果を教育委員会定例会に報告するものとする。

また、市長及び教育委員会で構成する総合教育会議に対しても報告を行い、学校現場の課題や必要な財政的・人的支援について認識を共有するとともに、次年度以降の施策展開について協議するものとする。

5 市民、保護者及び地域への公表

教育委員会は、本計画の透明性を確保し、教職員の働き方改革に対する市民及び保護者の理解と協力を得るため、本計画書及び各年度の実施状況を市ホームページ等を通じて公表するものとする。

また、市の広報、市のホームページ等を活用し、進捗状況や主な取組内容について分かりやすく周知するよう努める。

各学校においても、学校だより、学校ホームページ、保護者会等を通じて、自校の業務改善の取組状況を適切に発信するものとする。

6 学校運営協議会等を通じた地域へのフィードバック

各学校の校長は、自校における勤務実態及び業務改善の進捗状況を学校運営協議会に定期的に報告し、地域の意見を踏まえて取組の改善を図るものとする。

学校運営協議会における協議結果については、学校・家庭・地域の役割分担の見直しや次年度の学校運営の改善に反映させるものとする。

7 点検・評価報告書等への位置付け

教育委員会は、本計画の実施状況を、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づく教育委員会の点検・評価報告書等に適切に位置付け、毎年度の点検・評価の中で継続的に検証するものとする。

8 計画の見直し及び更新

本計画の期間は3年間とするが、毎年度の点検・評価結果、国及び県の制度改正、部活動の地域展開の進捗、新たなICTツールの導入状況その他の事情を総合的に勘案し、必要に応じて計画期間中であっても機動的に見直しを行うものとする。

また、計画期間終了時には、全体の成果と課題を総括した上で、次期計画の策定又は更新を行うものとする。

9 計画の着実な実施に向けて

本計画は、教職員の働き方を見直し、業務量の適切な管理と健康確保措置を進めることにより、教職員が心身ともに健康で、意欲と誇りを持って勤務できる環境を整えることを目的とするものである。

教育委員会及び各学校は、本計画の趣旨を十分に踏まえ、保護者、地域、関係機関との協働のもと、不断の業務改善と健康確保に取り組み、子どもたちへのよりよい教育の実現につなげるものとする。

附則

1. この計画は、令和8年4月1日から施行する。
2. この計画の実施に関し必要な事項は、教育長が別に定める。