



# 教職員の働き方改革について ～国の動向と本市の取り組みと現状～

印西市教育委員会 学務課

令和7年7月7日時点版

# 最近の国の動向（中央教育審議会答申より）

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）

～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～

令和6年8月27日

## 1. 学校における働き方改革の更なる加速化

### （1）学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

- ①「3分類」に基づく14の取り組みの徹底等
- ②学校プールの管理
- ③教育課程の見直し、学校行事の精選・重点化
- ④校務DXの加速

【注目点】  
校務DXの加速

### （2）学校における働き方改革の実効性の向上等

- ①取り組み状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築等
- ②保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

### （3）教師の健康及び福祉の確保に向けた取り組みの充実

- ①教師のメンタルヘルス対策と労働安全衛生管理の充実
- ②休憩時間や継続した休息時間の確保等

### （4）柔軟な働き方の推進

## 2. 学校の指導・運営体制の充実

### （1）教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

- ①持続可能な教職員指導體制の構築  
⇒小学校教科担任制の配置  
⇒若手教師への組織的な支援体制の充実
- ②多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応  
⇒柔軟な学級編成や教職員配置
- ③組織的・機動的なマネジメント体制の構築

【注目点】  
教職員定数改善

### （2）支援スタッフの配置の在り方等

- ①取り組み状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築等
- ②保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

### （3）多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

## 3. 教師の処遇改善

以下の事項が提言

- ・教職調整額の支給割合の引き上げ
- ・新たな職に伴う新たな級の創設
- ・学級担任に係る手当の加算
- ・管理職手当の改善

【注目点】  
手当の処遇改善

検討が期待  
される事項

（1）学校教育の質の向上に向けた、次期学習指導要領における新たな学びと標準授業時数の在り方等

（2）スポーツ・文化芸術活動に継続的に親しむ機会の確保に向けた、地域の環境整備の中での部活動改革の在り方等

## 4. 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ

毎年度実施する「教育委員会における働き方改革のための取り組み状況調査」等を通じて客観的なフォローアップを行う予定

## 本市における具体的な取り組み

### 県策定「学校における働き方改革推進プラン」に基づいて、目標の達成を!!

業務量の適切な管理等に係る取り組みを推進し、原則として条例等で定める勤務時間を超える在校等時間が、  
**1か月あたり45時間、1年あたり360時間**を超えないようにする ⇒ **業務分担の見直しや適正化を講じた上で!!**

#### 意識改革

- ICTによる出退勤時刻の管理
- 管理職による定期的な面談実施を指導
- 目標申告シートに働き方改革に関する視点の目標を盛り込むよう指導

実態に応じた  
業務改善  
(効率化)

#### 【学校への指導】

#### 【目標】

**1か月あたり  
45時間**

#### 【学校への指導】

実態に応じた  
業務改善  
(負担軽減+α)

#### 業務改善（効率化）

- 校務DX化（諸表簿作成・管理）
- スクリルの導入（データによる家庭配付）
- 自動採点システムの導入
- 欠席連絡フォームの導入
- 学校への調査方法のICT化

#### 関係機関等（県・校長会・地域）との連携

- 副校長・教頭マネジメント支援員の配置
- スクール・サポートスタッフの全校配置
- 不登校児童生徒に係る加配教員の配置
- コミュニティスクール活用の推進
- 通知表所見の見直し、長期休業中の空直日

#### 業務改善（負担軽減）

- 業務委託（植栽管理・プール清掃・プール指導）
- 市会計年度職員の配置（学習指導員・支援員・日本語指導員・校内教育支援センター指導員など）
- 電話音声システムの段階的な導入
- 部活動ガイドラインに関する取り組みの徹底
- 部活動地域移行・モデル事業開始

## 学校の実態に応じた取り組み

毎年度校長会より、冊子にして各学校に共有！ 好事例は自校で実践

	業務改善（効率化）	業務改善（負担軽減）	+α
小学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>生成 A I の活用</li> <li>出欠連絡の I C T 化</li> <li>職員間の連絡事項等のデジタル連携</li> <li>教材や授業の流れ等のクラウド上での共有</li> <li>安全点検簿の I C T 化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運動会半日開催</li> <li>作品展に出展する作品を長期休みへの課題に移行</li> <li>終礼を週 2 回から 1 回に削減</li> <li>週 1 日程度昼休みや掃除の時間を無くす</li> <li>5 時間日課の設定による勤務時間内の事務処理時間確保</li> <li>課外活動の朝練習廃止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スーパーノー残業デー（定時退勤日⇒16時30分）</li> <li>寄り添い退勤（遅くなる傾向の職員と一緒に退勤）</li> <li>P T A 活動の意義と活動を会則に明記することで、教員の業務と保護者の協力のすみ分け</li> </ul>
中学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員会議資料のデジタル化</li> <li>学校からのアンケート等のWEB回答</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終下校時刻の短縮</li> <li>勤務時間内における定期テストの採点時間確保</li> <li>学校への電話連絡時間の制限（保護者の理解の上）</li> <li>通知表様式の変更</li> <li>部活動の朝練習廃止</li> </ul>	<p><u>ノー残業デー等の退勤時刻の設定</u></p> <p><b>メリット</b> 他職員より早く退勤することに罪悪感を持つ職員には好都合！</p> <hr/> <p><b>デメリット</b> 持ち帰り残業の助長へ！中学校では設定しにくい</p>

各学校の状況

教職員の意識改革が進み、各学校に応じた業務改善は取り組みやすくなった。その一方で現状は？

# 本市の勤務時間等の現状

## 教職員の出退勤時刻等

対象者	学校種	年度	時間外在校等時間 (平均)	45時間を超えて在籍する者の人数 (割合)	うち80時間を超えて在籍する者の人数 (割合)
教員等	小学校	R 4	48時間6分	209人(55%)	36人(9%)
		R 5	43時間40分	193人(48%)	23人(6%)
		R 6	40時間7分	194人(47%)	24人(6%)
	中学校	R 4	48時間6分	105人(51%)	32人(16%)
		R 5	47時間6分	85人(41%)	29人(14%)
		R 6	46時間38分	107人(52%)	35人(17%)
教頭	小学校	R 4	61時間34分	16人(80%)	3人(15%)
		R 5	64時間40分	17人(85%)	5人(25%)
		R 6	66時間00分	18人(90%)	6人(29%)
	中学校	R 4	62時間41分	8人(89%)	1人(11%)
		R 5	65時間17分	9人(100%)	1人(11%)
		R 6	67時間00分	8人(89%)	1人(11%)

### 時間外在校時間(小中学校共に)

	結果		考えられる原因	
	時間外在校等時間の傾向		意識改革	業務量
教員等	減少		○	△
教頭	増加		○	×

注) ○ ; 良好 × ; 厳しい

### 45時間を超えて在籍する者(小中学校共に)

教員等 → 約50%  
教頭 → ほぼ全員

**教頭の業務改善・支援は急務**

## 新たな課題

### 教員の未配置状況 (小学校のみ、中学校の未配置なし)

年度	定数内	産休・育休代替
R 5	17人	0人
R 6	16人	2人
R 7	4人	7人

注) 毎年の4月1日現在の人数

### 職員の未配置状況の傾向

- 未配置状況は年々解消されてきている
- 産休等の代替教員は、配置されない状況が続く  
年度途中で休暇に入った職員への代替教員の配置も困難

**未配置は、教員のみならず  
教頭にも負担増加**

**未配置解消なしでは、  
働き方改革は進まぬ!!**

# 課題に対する取り組み

## 教頭の課題

### 現状

○時間外在校等時間の増加  
↓  
教頭への業務改善が進まず

慢性的な忙しさ

### 主な原因

- ①突発的な生徒指導の対応
- ②学校全般に関する保護者対応
- ③一時的な学級担任業務

自らの業務は後回し

### 解消（市の取組）

- ①ミドルリーダーの育成  
研修の充実・学校経営への参画
- ②関係機関との連携強化  
SSW・スクールロイヤー等の活用推進
- ③教育委員会との連携強化

人的支援の推進

## 未配置の課題

### 現状

○教頭・教員の負担増加  
↓  
働き方改革推進に影響大

慢性的な人材不足

### 主な原因

- ①教員志望者減少（職業観の変化）
- ②講師不足（退職年齢引き上げ）
- ③特別支援学級数の増加
- ④35人学級への移行

学級数増加の  
対応の遅れ

### 解消（市の取組）

- ①近隣大学との連携  
インターンシップの促進・拡大
- ②再任用制度終了者への要請  
講師としての継続勤務
- ③④潜在的な教員の発掘

人的支援の拡充

# 最後に（今後の働き方改革の在り方）

## 今後の動向

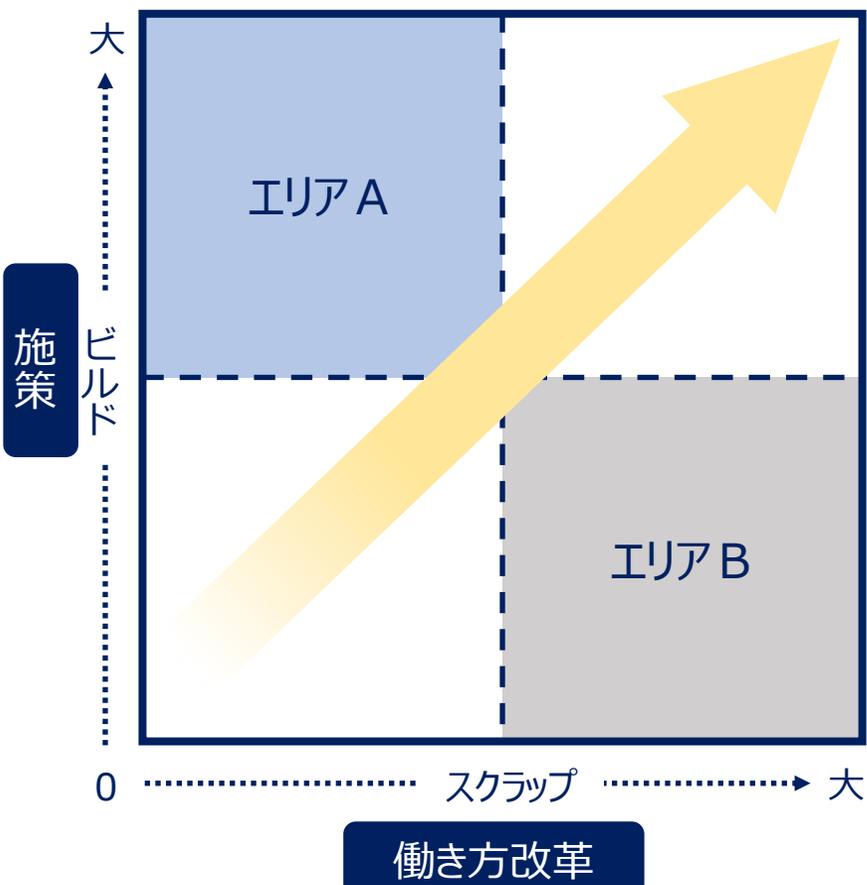
- 次期学習指導要領への移行
- 市教育大綱・教育振興基本計画の「（仮称）教育ビジョン」への移行

円滑な実施に向けて  
必要なことは？

## 必要な取り組み

働き方改革の推進  
（スクラップ&ビルド）

**施策との  
両輪で!!**



## エリアA

子どもたちの教育環境は良好に進むが、  
教職員（学校現場）には負担が大  
↓  
場合によっては、計画倒れ

## エリアB

子どもたちの教育環境は良好に進まないが、  
教職員（学校現場）には負担が小  
↓  
場合によっては、期待外れ

## 矢印

施策（ビルド）と働き方改革  
（スクラップ）のバランスを考え  
ることは必要不可欠

**子どもと教職員のウェル  
ビーイングのために!!**

教員の学び続ける時間を確保するために？

