

# 学校における 働き方改革推進プラン

千葉県教育委員会

令和6年3月改定



チーバくん

## 目 次

1	学校における働き方改革の目的と本プランの位置づけ	・・・ P 1
2	国及び千葉県の動向	・・・ P 1
3	本県の実態と課題	・・・ P 3
4	本県の目標	・・・ P 5
5	取組の方針	・・・ P 7
6	取組の検証・改善	・・・ P 7
7	1年単位の変形労働時間制の導入について	・・・ P 8
8	教育委員会の具体的取組	
	(1) 具体的取組・判断基準及び具体的数値目標	・・・ P 10
	(2) 目標達成後も継続していくべき取組	・・・ P 17
9	学校の具体的取組	
	(1) 具体的取組・判断基準及び具体的数値目標	・・・ P 18
	(2) 目標達成後も継続していくべき取組	・・・ P 24
10	1年単位の変形労働時間制に係る県全体の状況把握について	・・・ P 26

### 【参考資料】

本県のこれまでの取組	・・・ P 27
教育委員会の具体的取組	チェックリスト・・・ P 29
学校の具体的取組	チェックリスト・・・ P 30

## 1 学校における働き方改革の目的と本プランの位置づけ

教職員が心身ともに健康を保つことができる環境を整え、子供たちの成長に真に必要な、効果的な教育活動を持続的に行うことができるようにする。

昨今、グローバル化や情報化の進展、少子高齢化の進行等、社会の変化が目まぐるしく進み、子どもたちを取り巻く環境も急激に変化している。また、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大もあり、社会の在り方そのものが問われる時代となった。

そうした中で、子どもたちが予測困難な未来社会を自立的に生き、社会の形成者として参加ができるよう、多様な他者と協働しながら創造的に生きていくために必要な資質・能力を習得することとともに学校の改善・充実が求められている。さらに、新型コロナウイルス感染症に対応した「新しい生活様式」に基づいた教育活動や学びの保証等、教員が多岐にわたる新たな課題に対応を求められ、業務等が増大している。

一方で、全校種の時間外在校等時間が減少傾向にあるものの、ある一定の割合で長時間勤務をしている実態があり、心身の負担の増加や子供と向き合う時間の減少はもとより、教育活動の質の低下や教職そのものへの魅力の低下など、様々な課題の蓄積が懸念されている。

そのため、これまで学校が果たしてきた役割を踏まえつつ、教職員のウェルビーイングを確保し、業務の質的転換及び量的削減・精選を図るとともに、授業やその準備に集中できる時間や自らの専門性を高めるための研修の時間を確保できるよう環境を整備するなど、学校における働き方改革を加速的に進めていく必要がある。

働き方改革は、教職員一人一人が心身共に健康で、心にゆとりを持ち、公私ともに充実した時間を過ごすことで自身の人間性や創造性を磨き、授業やその準備に集中できる時間や自らの専門性を高めるための研修の時間を確保することである。その結果、質の高い教育を実現でき、子供たちの成長に真に必要な、効果的な教育活動を持続的に行うことが可能となり、子供たちの成長に良い影響となって還元される。このような視点を持ち、令和3年3月の改定以来、これまでの取組の成果と課題を踏まえ「学校における働き方改革推進プラン」の改定を行う。

なお、本プランは、「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に関する条例」第11条及び「学校職員の勤務時間等に関する規則」第9条第4項に基づいて定めるものである。

## 2 国及び千葉県の動向

### (1) 国の動向、取組

平成28年に文部科学省が10年ぶりに教職員の勤務実態調査を実施。多くの教職員

が長時間勤務をしている実態が明らかになり、平成31年1月には、文部科学省が「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」を策定した。

また、令和元年12月には、国が「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の一部を改正する法律」を制定・公布し、各地方公共団体の判断による一年単位の変形労働時間制の選択的導入を可能とするとともに、上記ガイドラインを法的根拠のある「指針」と位置付けることとした。

さらに、令和2年1月に、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を制定し、同年7月には、同指針を改正するとともに、「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施行規則」を制定・公布した。それらを通じて、時間外在校等時間の上限の原則や一年単位の変形労働時間制の導入についての規定を整備した。

令和4年度に文部科学省は、6年ぶりに教員勤務実態調査を実施し、令和5年4月に速報値を公表した。平成28年度実施の前回調査と比較して、平日・土日ともに、全ての職種において在校等時間が減少したものの、この期間、環境整備を進めてきたにもかかわらず、依然として長時間勤務の教職員が多い状況が明らかになった。また、令和5年8月には、中央教育審議会初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」において「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策(提言)」(以下「緊急提言」という。)が取りまとめられた。これを踏まえ、令和5年9月に文部科学省から「緊急提言を踏まえた取組の徹底等について(通知)」が発出された。

学校における働き方改革の具体的な取組例としては、令和2年から毎年大幅改定を加えている「学校における働き方改革事例集」を令和5年3月に改定し、「取組例」を参考にしながら自校の取組状況を確認するとともに業務改善の全体像を把握し、更なる検討・実行に活用できるよう周知している。

## (2) 県の動向、取組

### ① 働き方改革推進プランの策定等

県教育委員会においても、国の動きを踏まえ、平成30年9月に「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、県及び市町村教育委員会並びに県立学校がそれぞれ取り組むべき内容や目標を具体的に掲げた。その後、令和元年5月及び令和2年3月に同プランの一部改定を行い、年度別数値目標や重点的に取り組むべき項目等を設定した。

それらのプランは、平成30年3月に県教育委員会が一部改定した「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」を、各学校がその実態に応じた取組を進めることができるよう、数値目標を含めて策定した行動計画であり、県立学校の設置者である

県教育委員会の行動計画であるとともに、公立小・中学校（義務教育学校及び特別支援学校を含む。以下「小・中学校」という。）の設置者である市町村教育委員会に行動計画の策定を促し、取組を促進することを目指すものであった。

一方、令和3年3月に「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に関する条例」及び「学校職員の勤務時間等に関する規則」等を改正し、長期休業中において休日を中心して確保できる一年単位の変形労働時間制の導入や、業務量の適切な管理についての規定を整備した。

同条例第11条において、教職員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るための措置については、国の指針に基づき、サービスを監督する教育委員会が定めるところにより行うこととし、同規則第9条において、業務量の適切な管理についての規定を設けるとともに、その他必要事項について教育委員会が別に定めることとしている。

更に令和5年9月に国から「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策」の提言を踏まえ、実効性がより高まるよう、従前のプランの内容を点検し、見直した上で、本プランを定めるものである。今後も、学校の業務改善を図り、教職員の労働時間の短縮をより一層推進するため、目標の達成状況を検証しながら、必要に応じた見直しを図っていく。

## ② その他の取組

働き方改革推進プランの策定に加え、教員等の勤務実態調査・意識調査・プランの取組状況調査、教職員の働き方改革に向けた実態調査に関する業務委託事業等の実施と結果分析、外部人材（学習サポーター、スクール・サポート・スタッフ、部活動指導員等）の活用促進、研修会の開催、ICTを含む先進的な事例の周知など、様々な取組を通じて、教職員の意識改革や学校の業務改善を進めている。

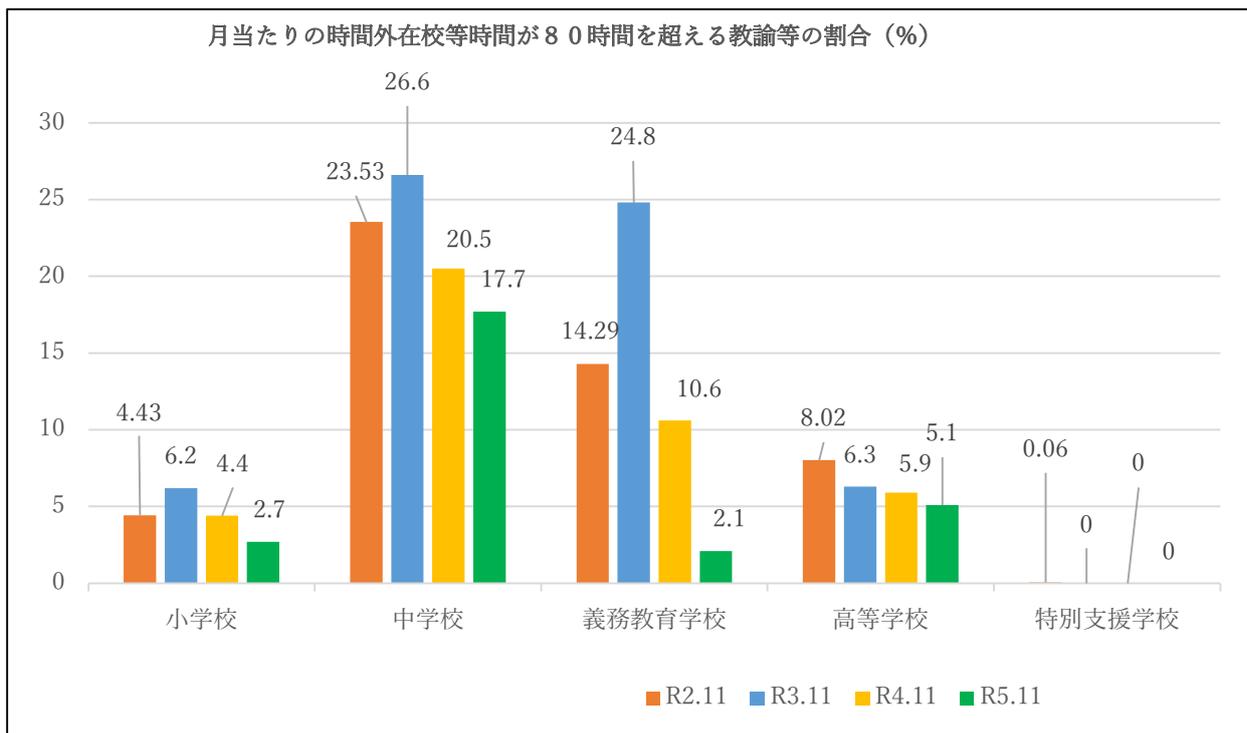
## 3 本県の実態と課題

### （1）「教員等の出退勤時刻実態調査」から

県教育委員会が、平成30年度から全ての県立学校及び市町村教育委員会を対象として実施している「教員等の出退勤時刻実態調査」の結果は以下のとおりである。

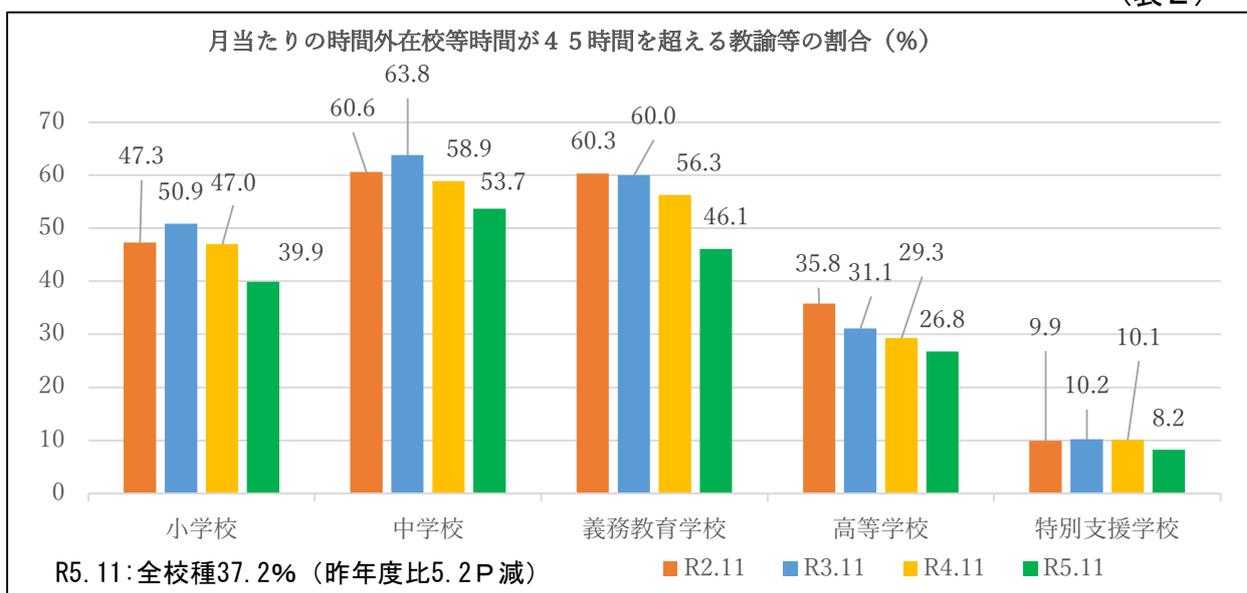
令和2年度から、「在校時間」から自己研鑽等の「業務外の時間」を差し引いた「時間外在校等時間」について調査することとしている。

1月当たり正規の勤務時間を80時間超えて在校している教職員の割合については、いわゆる「過労死ライン」に該当する職員は年々、学校における働き方改革が進むにつれて、徐々に減少の傾向にあると言える。（表1）



しかし、1月当たりの時間外在校等時間が45時間を超える職員が、改善傾向にあるが、特に中学校では、53.7%と半数以上が45時間を超えている。全校種の教諭等においては、全校種平均で37.2%と令和3年度と比較すると5.2ポイント減少し、初の30パーセント台となった。(表2)

(表2)



## (2) 「教職員の働き方改革に係る意識調査」から

抽出した70校を対象とし、県教育委員会が平成30年度から実施している「教職員の働き方改革に係る意識調査」における「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」及び「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」は増えており(表3)、目標値に近い状況ではあるものの、未だ十分とは言えない状況である。

子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合及び勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合 (表3)

調査時期	子供と向き合う時間を確保できている	勤務時間を意識して勤務できている
R 5. 1 2月	6 1 %	7 6 %
R 4. 1 2月	6 4 %	7 6 %
R 3. 1 2月	6 4 %	7 9 %
R 2. 1 2月	7 1 %	8 4 %
R 元. 1 2月	6 6 %	7 5 %

#### 4 本県の目標

**業務量の適切な管理等に係る取組を推進し、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か月当たり45時間、1年当たり360時間を超えないようにする。**

プラン(改定版)においては、各取組について達成率を令和5年度末の数値を令和8年度末までにさらに10ポイント改善できるよう段階的に引き上げ、目標とする。

(※新規項目は令和6年度の調査結果から得た数値から10ポイント改善を目標)

##### (1) 「学校職員の勤務時間等に関する規則」で定める業務量の適切な管理について

- 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
- 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内

※児童生徒に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合は、

- 1か月の時間外在校等時間100時間未満、
- 1年間の時間外在校等時間720時間以内

(連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6月まで)

##### ※「在校等時間」について

文部科学省の指針では、教育職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することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、服務監督教育委員会が管理すべき対象としている。具体的には、正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間等を加え、休憩時間や正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間を除いた時間を「在校等時間」としている。

上記の在校等時間については、規則に定められた時間の範囲内であることを求めるのみであってはならず、「業務分担の見直しや適正化」、「必要な環境整備等の取組」を十分に講じた上で、目標の達成を目指していくことが重要である。

そこで、令和5年11月に実施した『学校における働き方改革推進プラン』取組状況調査の結果を踏まえ、推進すべき具体的取組を以下の通り再設定した。なお、極めて高い達成率の取組については、目標値は設定せず、今後も継続していく取組とした。

対 象（具体的取組数）	目標値を設定した取組	目標値は設けないが、今後も継続していく取組
教育委員会（25項目）	21項目	4項目
学 校（24項目）	16項目	8項目

## （2）教職員の意識改革について

学校における働き方改革とは、単に教職員の在校時間を短縮すれば良いというものではない。規則に定められた時間の範囲内であることの形式的な遵守が目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、家に持ち帰って業務を行う時間が増えたりすることを意図するものではない。

また、これまで学校教育が挙げてきた大きな蓄積と高い効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくためには、教職員の業務量を減らすという業務改善の側面とともに、教職員一人一人が、「子供のためであればどんな長時間勤務もよしとする。」という働き方を見直し、勤務時間を意識し、限られた時間の中で、計画的・効率的に業務を行おうとする意識を持つという、教職員の意識改革との両輪で進めていくことが必要不可欠である。

そこで、「子供と向き合う時間を確保されていると感じる教職員の割合」及び「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」の向上のため、令和6年度から令和8年度までの3年間に達成すべき年度別の数値目標を以下のとおり設定し、段階的引き上げを目指す。

	子供と向き合う時間を確保されていると感じる教職員の割合	勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合
令和6年度	3ポイント以上	3ポイント以上
令和7年度	5ポイント以上	5ポイント以上
令和8年度	10ポイント以上	10ポイント以上

## 5 取組の方針

- |           |   |
|-----------|---|
| 学校運営体制の充実 | (1) 方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ<br>働き方改革の「見える化」を推進                                |
| 業務改善・意識改革 | (2) ICT等を活用した(校務DX化含)業務改善の推進<br>(3) 部活動指導の負担軽減<br>(4) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制 |
| 連 携       | (5) 学校を支援する人材の確保<br>(6) 学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進                              |

我が国の学校及び教職員は、諸外国と比較して、広範囲な役割を担っている。これらの業務の中には、「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教職員が担う必要のない業務」「教職員の業務だが、負担軽減が可能な業務」等が含まれている。

教職員の業務改善を図るには、業務内容を見直すとともに、学校が担うべき業務、教職員が担うべき業務を、各学校や地域の実情に応じて、役割分担を検討していく必要がある。また、教職員の意識改革を図るには、子供たちに対しての効果的な教育活動に向けて、教職員一人一人が自らの働き方を見直すとともに、学校における働き方改革の取組が、家庭や地域等から理解・支援されることが必要である。

学校における働き方改革を推進していくためには、教育委員会をはじめ、学校、家庭、地域等を含めた、教育に係る全ての関係者がそれぞれの課題に基づいて、改革に向けた取組を実行していかなければならない。

そこで、上記の取組の方針のもと、具体的な方策を講じていくこととする。

## 6 取組の検証・改善

県教育委員会は、教職員の勤務実態調査<sup>※1</sup>、意識調査<sup>※2</sup>、プランの取組状況調査等により、取組の進捗状況を把握し、「働き方改革推進本部」を中心に、「働き方改革推進拡大会議」をはじめ様々な会議等における協議を通して、取組の検証を行っていく。

また、令和5年度、実施した民間企業のノウハウを活用しての業務改善や働き方改革を加速させていくための調査・検証を踏まえた新たな取組の追加及びこれまでの取組の見直しなど、プランの改定を適宜行っていく。

- ※1：平成30年度から勤務実態調査を6月と11月に実施し、それぞれの1か月間の出勤時刻等を調査している。  
→令和5年度から働き方改革の一環として、勤務実態調査を11月の1回実施に変更
- ※2：平成30年度から意識調査を7月と12月に実施し、子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合や勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合等を調査している。  
→令和4年度から働き方改革の一環として、意識調査を12月の1回実施に変更

## 7 1年単位の變形労働時間制の導入について(継続)

本制度は、令和3年度から導入が可能となったものであり、**服務監督教育委員会や学校において講ずべき措置等、以下に掲げる様々な留意事項について遵守する必要がある。**

### (1) 時間外在校等時間の範囲について

本制度を適用するに当たっては、対象となる教育職員の在校等時間を以下の時間の範囲内であることを前提とする。

- イ サービス監督教育委員会及び校長は、本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において規則第9条1項に定められた時間(※1)の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認する。
- ロ 適用しようとする実施年度中の対象期間において、規則第9条3項に定められた時間(※2)の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うことができる。
- ハ 本制度の適用後も、対象期間において、規則第9条3項に定められた時間(※2)の範囲内としなければならない。

※1 時間外在校等時間1か月当たり45時間、1年当たり360時間

※2 時間外在校等時間1か月当たり42時間、1年当たり320時間

### (2) 教育職員に関する措置について

服務監督教育委員会及び校長は、本制度の対象とする教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じなければならない。

- イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行うこと
- ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とすること
- ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと
- ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由とした担当授業

数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への業務の新たな付加により、在校等時間を増加させないようにすること

ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定すること

へ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること

### **（3）学校に関する措置について**

服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度の対象とする教育職員が属する学校について以下の全ての措置を講じなければならない。

イ 部活動、その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ること

ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内に行うこと

ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮すること

### **（4）制度導入に当たっての留意点について**

本制度の導入に当たっては、以下の点に留意が必要である。

- ・本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保しようとする場合に限り、活用すべきものである。
- ・本制度の対象者の決定等に当たっては、校長が各教育職員と対話を行い、個々の事情を斟酌しながら丁寧に話し合うことが重要である。
- ・本制度を活用する場合における対象期間並びに対象期間の勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間等については、事前に教育職員に明示する必要がある。
- ・本制度の対象期間中に、指針に定める措置を講ずることが困難とならないよう、まずは服務監督教育委員会や学校において講ずべき措置を確実に実施することが必要である。
- ・前記の措置を実施したにもかかわらず、指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなることが明白となった場合には、服務監督教育委員会において、以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をする。

## 8 教育委員会の具体的取組

令和3年3月に設定した24項目の取組について、令和5年11月に実施した取組状況調査や業務委託による教職員の働き方改革に向けた実態調査の結果を踏まえて、改めて25項目の具体的取組を再設定した。うち21項目について、取組達成の判断基準及び令和8年度までの年度別の数値目標を設けるとともに、4項目については、目標値は設定しないが、今後も継続して取り組む項目とした。

### (1) 具体的取組・判断基準及び具体的数値目標

《数値目標（達成した教育委員会の割合ポイント）※令和5年度の達成率を基準とする》

**R6 : 3ポイント以上** ⇒ **R7 : 5ポイント以上** ⇒ **R8 : 10ポイント以上**

#### ア 学校運営体制の充実

【取組1】管下学校の業務改善に関して、PDCAサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。

**R5 達成率 36%**

##### 【取組達成の判断基準】

- 業務改善方針や計画（働き方改革推進プラン等）の策定をしている。（P）
- 管下全ての学校へ年1回以上の達成状況の調査等を行っている。（D）  
例：「プラン」のチェックリストを活用した調査等の実施  
国の「働き方改革チェックシート」を活用した点検等の実施
- 働き方改革に関する項目を学校評価に位置付け、業務改善の点検・評価の取組を推進するように指導している。（C）
- 調査の結果を踏まえた検証と見直しをしている。（A）

【取組2】学校・教職員が担う業務に係る3分類を徹底するための取組を行う。

**R5 新規**

##### 【取組達成の判断基準】

- 教育委員会が国から示された3分類に基づく14の取組の実効性を確保するため、対応策の例を踏まえ、取組を指導・助言している。  
例：登下校に関する対応は、地域ボランティアとの連絡調整を行い、連携・協働を図る  
児童生徒の休み時間における対応や学校行事等の準備・運営にスクール・サポート・スタッフ等の外部人材を有効活用する 等
- 放課後から夜間における見回り、児童生徒が補導された時の対応について指導・助言をしている。  
例：教育委員会は、児童生徒の補導等の一義的な責任は保護者にあることを踏まえ、学校と連携した非行防止対策等の取組を進める。

【取組 3】校長の人事評価の面談等において、「業務改善」及び「意識改革」に向けた取組状況や、メンタルヘルス対策の推進について、必ず評価し、適切な指導・助言をする。

**R5 達成率 62%**

【取組達成の判断基準】

- 校長との目標申告の面談で、シートに働き方改革の項目を入れ「業務改善」及び「意識改革」に向けた取組状況と、具体的成果を確認し、評価している。
- 校長の取組上の課題や働き方改革における「見える化」を適切に助言している。
- メンタルヘルス対策の推進について、校長が各学校のストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、具体的対策を講じるよう、校長に指導・助言している。

【取組 4】教職員の出退勤時刻を ICT の活用やタイムカードにより勤務時間を客観的に把握し、退勤時刻を意識して見える化を踏まえ、教育活動ができるよう学校に指導・助言している。

**R5 達成率 75%**

【取組達成の判断基準】

- 管下全ての学校で、勤務時間の把握を客観的な方法で行っている。  
例：PC のログ情報、タイムカード、IC カード
- 教育委員会が、各学校の勤務状況を定期的に把握し、休日等についても客観的な把握に努めている。
- 各学校へ具体的かつ継続的な指導を行っている。
- 教職員が退勤時刻を意識して業務に取り組めるよう学校に指導・助言している。  
例：定時退勤表示ボードの設置・活用、毎月の退勤時刻グラフによる見える化等

【取組 5】働き方改革に推進に係る全庁的な体制を構築する。

**R5 達成率 30%**

【取組達成の判断基準】

- 教育委員会内に働き方改革に係る組織、委員会等を設置している。  
例：働き方改革推進班・係・担当、文書削減プロジェクトチーム 等
- 上記の組織、委員会等で定期的に協議等を行い、取組を進めている。  
※全庁的な体制・・・教育委員会内又は首長部局を含めた組織横断的な体制

【取組 6】学校における働き方改革に向けての優れた取組等について、管下の学校や教職員に紹介する。

**R5 達成率 58%**

【取組達成の判断基準】

- 働き方改革の優れた取組や先進的な事例等についての情報収集を行っている。
- 好事例について、様々な方法を通じて、管下の学校に積極的に紹介している。  
例：研修、学校訪問、ホームページ、リーフレット、協議会の事例紹介
- 好事例を参考に、各学校の業務改善に係る指導・助言を行っている。

【取組7】スクラップ&ビルドの観点（または、スクラップの観点）から、総業務量が増加しないよう留意する。

**R5 達成率 85%**

【取組達成の判断基準】

- 教育委員会が新たな業務を始めたり、管下の学校に求めたりする際には、業務の増加量を想定し、総業務量が増加しないよう留意している。
- スクラップ&ビルドの観点（または、スクラップの観点）が必要であることを管下の学校に指導している。

例：「やめる・へらす・かえる」を踏まえての業務改善  
学校教育目標に基づいた教育活動の精選と厳選の指導・助言

## イ 業務改善・意識改革

【取組8】月の時間外在校等時間が恒常的に80時間超となっている教職員の勤務実態について把握し、各学校長又は当該教職員に対して産業医につなげるなど改善のための指導・助言をする。

**R5 達成率 85%**

【取組達成の判断基準】

- 月の時間外在校等時間が恒常的に80時間超となっている教職員の勤務実態について把握している。
- 労働安全衛生管理の観点から、各学校長又は当該教職員に対して産業医につなげるなど改善のための指導・助言をしている。

【取組9】教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話や音声メッセージ・メールによる連絡対応等ができるような体制を整備し、充実させている。

**R5 達成率 42%**

【取組達成の判断基準】

- 管下全ての学校において、体制を構築し、実際に活用している。
- 勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等へ対応している。
- 緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を明確化している。
- 教育委員会の方針のもとに各学校を通じて保護者に理解と協力を依頼している。

【取組 1 0】校務 DX 化に向けて GIGA 端末・クラウド環境を活用して業務改善を積極的に進めている。

**R5 達成率 85%**

【取組達成の判断基準】

- 「クラウドサービス型グループウェア」を活用できる環境を整備し、連絡手段のデジタル化について、管下の学校に研修等を行い、指導・助言を行っている。  
例：校務支援システム、Microsoft Teams、Google Classroom 等  
教職員間での情報交換の励行や会議資料のペーパーレス化 等
- 校務の DX 化に向けた ICT 環境の改善、研修の実施等、支援を行っている。

【取組 1 1】学びの DX を実現していくための支援基盤の構築を進めている。

**R5 達成率 81%**

【取組達成の判断基準】

- 学習用ツールを整備・活用した業務改善と効果的な活用について指導・助言している。  
例：自動採点、動画教材の活用、外部専門家等によるオンライン授業の実施 等  
例：ONE NOTE、クラッシー、端末の日常的な持ち帰りによる家庭学習の充実 等
- ヘルプデスクの運営やネットワークのトラブル等に対応している。  
例：各種設定業務、学校外の学びの通信環境整備、セキュリティーポリシー改定支援 等
- 学びの DX を実現するための教育委員内で支援人材の育成及び配置を行っている。

【取組 1 2】児童生徒の学習状況等や教職員の勤務状況等を踏まえ、各学校における授業時数や学校行事の在り方について一層の点検・見直しを推進する。

**R5 新規**

【取組達成の判断基準】

- 管下全ての学校において、令和 5 年度当初において標準授業時数を大幅に上回っている教育課程を編成していた学校を、令和 6 年度以降の教育課程編成において、見直すことを前提に点検等を行い、指導・助言を行っている。
- 点検・見直しの結果、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、指導体制に見合った計画とし、学校における教育課程編成の改善が適切に行われるように指導・助言を行っている。
- 災害や流行性疾患の学級閉鎖などにより当該授業時数を下回った場合、下回ったことのみをもって学校教育施行規則に反するものでないということを教育委員会として地域や保護者に対して伝えている。

【取組 1 3】各学校における部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや学校の活動方針に沿って順守されているか点検及び必要に応じて指導・助言するとともに部活動の地域移行に向けて推進している。

**R5 達成率 53%**

【取組達成の判断基準】

- 活動時間や休養日の設定状況や順守状況について、学校の実態を把握している。
  - 部活動ガイドライン等を順守し、部活動指導の従事時間の縮減や負担軽減につながる取組を行うことの意義について、継続的に学校を指導している。
  - 活動方針や年間の活動計画（活動日、休養日、参加予定大会日程等）の公表について、学校を指導している。
  - 部活動の地域移行に向けて前年度よりも取り組んでいる。
- 参考：運動部活動の地域移行等に関する実践研究事例集  
文化部活動の地域移行に関する実践研究事例集

【取組 1 4】部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう、学校へ指導・助言する。

**R5 達成率 55%**

【取組達成の判断基準】

- 学校に対して、年間を通じた大会・行事等の参加計画（スケジュール）の点検（回数や日数が適正か、過度な負担にならないか等）を促している。
- 引率以外の業務（役員、審判等）により、過度な負担とならないように、大会の参加方法について指導している。
- 必要に応じた見直し（参加する大会の絞り込み、日程の調整等）について校長会議等で指導・助言している。

【取組 1 5】学校へ調査等を行う場合は、その必要性を十分精査するとともに、実施する場合でも、実施方法を工夫するなどにより、学校の負担軽減を図る。

**R5 達成率 74%**

【取組達成の判断基準】

- 教育委員会は、国の「調査・統計への回答等」の改善のため調査内容の見直しや精選の推進等を前年度よりも行っている。
  - 教育委員会において独自に実施する調査等の見直しや学校等への一律の依頼や配付を各教育委員会の判断で控えるように留意している。
  - 調査の実施方法等を工夫し、学校の負担軽減を図っている。
- 例：様式電子化、WEBアンケート、他課との情報共有フォルダの作成(調査の重複防止)、調査の重複を防ぐための点検組織、隔年実施、対象抽出等

【取組 16】学校の各種研究会及び学校職員が参加する研修会等を整理・精選するとともに、実施する場合も可能な限りオンライン開催への移行を図るなど、業務改善につながる工夫をする。

**R5 達成率 32%**

【取組達成の判断基準】

- 市町村教育委員会主催の研修会等の必要性や実施方法について、検証・精査している。  
例：研修会等の統合、対象者の限定、日数・時間の短縮、等
- オンラインでの開催を検討し、可能な限り移行している。
- 前年度と比較して、研修会等の回数が減少している、又はオンライン開催への移行が増えている。
- 管下の学校に対して、研修会等の整理・精選をするよう指導している。

【取組 17】校長が、学校運営上の必要性や個々の教職員の働き方に応じて、勤務時間や勤務形態の柔軟な運用ができるよう、通知等を通じて指導を徹底する。

**R5 達成率 51%**

【取組達成の判断基準】

- 勤務の実態に応じた割り振り等が可能であることを周知している。
- 具体的な運用について、指導・助言をしている。  
例：朝の補習への対応、登下校時の交通安全指導、スクールバスに係る対応  
学校行事への対応、育児・介護に係る勤務
- 1年単位の変形労働時間制の活用もできるように周知し、規則の改正等の環境整備を進めている。

【取組 18】令和元年の給特法改正を踏まえた勤務時間の上限等を定めた国の「指針」の実効性を図るよう努めている。

**R5 新規**

【取組達成の判断基準】

- 国の指針に規定されている「終業から始業までに一定時間以上の継続した休憩時間を確保」する取組について、学校における実施に向けた効果的な在り方について検討を進めている。
- 休憩時間の設定については、放課後に設定した上で、当該時間には職員会議を開催しないこととした等の取組例もあることから、学校がこれらも参考としつつ、勤務時間の途中で休憩時間を適切に確保できるように指導・助言をする。

## ウ 地域、保護者、教育委員会(首長部局含)と連携

【取組 19】スクール・サポート・スタッフ、部活動指導員、副校長・教頭マネジメント支援員など、支援スタッフの学校への配置を促進する。

**R5 達成率 83%**

### 【取組達成の判断基準】

- スクール・サポート・スタッフや部活動指導員等の配置を促進している。
- 学校の実態に応じた配置となるよう留意している。
- 配置された人材の効果的な活用についての指導・助言を行っている。

【取組 20】学校のより一層の業務適正化に向けて学校における働き方改革について地域と連携し、学校運営協議会(開かれた学校づくり委員会)等の場で積極的に議題に取り上げ、活用を推進する。

**R5 新規**

### 【取組達成の判断基準】

- 学校運営協議会導入(県立学校については原則令和7年度までに)に向けて地域連携を図られるよう教育委員会として学校教育の効果を地域に伝えている。  
例：コミュニティ・スクール・サポートセンターやCSアドバイザーの活用 等
- 取組の実効性を高めるために地域と学校をつなぐ地域学校協働活動推進員等の配置を図っている。
- 各学校から保護者や地域に対して説明会や文書配付等を実施する際、デジタル化も含めて必要な助言を行っている。  
例：市町村 HP の掲載や地域向けの便り等で周知 等

【取組 21】保護者等から過剰な苦情等に対しては、教育委員会等の行政による支援体制を構築している。

**R5 新規**

### 【取組達成の判断基準】

- 保護者や地域住民からの要望や提案等について、教師が個人として対応するのではなく、学校が組織としてスピード感を持った対応、情報共有が一連の流れとしてできるように指導している。  
例：教員→主任→教頭→校長 等
- 過剰な苦情や不当な要求等の学校だけでは解決が難しい事案については、教育委員会等の行政の責任において対応することができる体制の構築をしている。  
例：法律相談や弁護士相談ができる体制を整備している。

## (2) 目標達成後も継続していくべき取組

【取組 2 2】学校事務の共同実施を積極的に行うとともに、服務監督権者ごとの共通の庶務事務システムを整備し、学校事務の効率化を図る。

### 【継続して取り組む内容】

- ・学校事務の共同実施の体制を見直している。
- ・所管する学校全てに共通する庶務事務システムを整備している。
- ・効果的な活用が図られるよう、計画的かつ継続的に学校事務職員を指導している。

【取組 2 3】支援が必要な児童生徒・家庭への対応に関して、高度に専門的な知識・経験を有するスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育支援員等の学校への配置を促進する。

### 【継続して取り組む内容】

- ・管下全ての学校が必要に応じて活用できるように配置の人数設定や配置校、活動時間等を工夫している。

【取組 2 4】県教育委員会と市町村教育委員会は、学校の業務改善及び教職員の意識改革の取組について、連携を図り推進する。

### 【取組達成の判断基準】

県教育委員会の取組を踏まえて、管下の学校の業務改善及び教職員の意識改革の取組を進めている。

- 例：市町村教育委員会主催の研修会への県職員の派遣  
県主催の働き方改革に係る研究協議会等への職員の派遣  
研究協議会等での取組事例の発表  
県や他市町村の事例を参考にした取組の推進

【取組 2 5】教育委員会として、緊急時の連絡方法を確保した上で、管下学校の学校閉庁日を、長期休業期間中に年間5日以上設定する。

### 【取組達成の判断基準】

- 学校閉庁日を、長期休業期間中に年間5日以上設定している。
- 学校閉庁日を活用した休暇の積極的な取得を奨励している。
- 閉庁日における緊急連絡について、学校を通じて各家庭に周知している。

## 9 学校の具体的取組

令和3年3月に設定した25項目の取組について、令和5年11月に実施した取組状況調査や業務委託による教職員の働き方改革に向けた実態調査の結果を踏まえて、改めて24項目の具体的取組を再設定した。うち16項目について、取組達成の判断基準及び令和8年度までの年度別の数値目標を設けるとともに、8項目については、目標値は設定しないが、今後も継続して取り組む項目とした。

### (1) 具体的取組・判断基準及び具体的数値目標

《数値目標（達成した教育委員会の割合ポイント）※令和5年度の達成率を基準とする》

**R6：3ポイント以上** ⇒ **R7：5ポイント以上** ⇒ **R8：10ポイント以上**

#### ア 学校運営体制の充実

【取組1】校長は、経営方針・学校の重点目標・目標申告・学校評価に働き方に関する視点を盛り込み、PDCAサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。

**R5 達成率 78%**

##### 【取組達成の判断基準】

- 校長は、経営方針・学校の重点目標・自らの目標申告に働き方に関する視点を盛り込み、全ての教職員に対して、その内容を周知している。(P)
- 保護者や地域に対して、働き方改革の目的及び取組の理解、協力の依頼をしている。(P)  
例：学校だよりやPTA総会等での説明、学校運営協議会等への協力依頼
- 働き方改革に関し、年度末までに点検・評価を行っている。(実施予定含)(D)
- 自己評価、保護者・地域等の第三者評価(学校評価含)で、業務改善に係る達成状況について、把握している。(C)  
例：働き方改革の取組状況や学校評価等をHPで掲載
- 継続的に成果と課題を検証し、必要に応じて見直しを図っている。(A)

【取組2】校長は、学校・教職員が担う業務に係る3分類を徹底するための取組を行う。

**R5 新規**

##### 【取組達成の判断基準】

- 校長が3分類に基づく14の取組の実効性を確保するため、対応策の例を踏まえ、具体的に切り離れた業務が1つでもある。  
例：登下校に関する対応、地域ボランティアとの連絡調整、調査・統計等への回答等、児童生徒の休み時間における対応、学習評価や成績処理、国の「働き方改革チェックシート」を活用しての取組推進 等

【取組3】教職員は、校長が出した学校重点目標・経営方針を踏まえ、目標申告シートに働き方に関する視点を盛り込む。

**R5 達成率 84%**

【取組達成の判断基準】

- 全ての教職員が、目標申告シートに働き方改革に関する視点を盛り込んでいる。
- 校長は、公平な「見える化」実現に向けた教職員の出退勤時刻調査や、自校のストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、面談等を活用し、職員に対して具体的な指導・助言をしている。

【取組4】校長は、働き方改革の優れた取組について情報収集し、好事例を積極的に取り入れ、学校の実情に応じて活用する。

**R5 達成率 61%**

【取組達成の判断基準】

- 教育委員会等が発信する先進事例等について情報収集を行っている。
- 好事例を積極的に取り入れ、業務の効率化を推進している。  
例：全国の学校における働き方改革事例集、チェックシート 等
- 1年単位の変形労働時間制の実施について、職員への制度理解と前年度の職員の勤務時間等の情報を収集し、実施に向けて取り組んでいる。

【取組5】校長は、学校教育目標と照らし合せて慣例・既存の業務、行事等の見直しやスクラップ&ビルドの観点（または、スクラップの観点）から、総業務量が増加しないよう留意する。

**R5 達成率 91%**

【取組達成の判断基準】

- 「やめる・へらす・かえる」に着目し、思い切った業務改善を行っている。  
例：運動会を1日開催から半日開催。通知表の所見を廃止し、三者面談等で日頃の子どもの様子を伝える 等
- あらゆる業務において業務量を想定し、総業務量が増加しないように留意している。
- スクラップ&ビルドの観点（または、スクラップの観点）が必要であることを教職員に周知している。

## イ 業務改善・意識改革

【取組 6】校長は、教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、留守番電話の設置や音声メッセージ・メール・アプリによる連絡対応等ができるような体制を整備する。

**R5 達成率 73%**

### 【取組達成の判断基準】

- 留守番電話の設置や音声メッセージ・メール・アプリによる連絡対応等ができる体制である。
- 緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法が明確化されている。
- 勤務時間外の問合せ等への対応策について、保護者に周知している。

【取組 7】校長は、校務のDX化に向けて、ICTの積極的な活用を推進する。

**R5 達成率 91%**

### 【取組達成の判断基準】

- 「クラウドサービス型グループウェア」を活用できる環境を整備している。  
例：Microsoft Teams、forms、office365、Google Classroom 等
- 「クラウドサービス型グループウェア」を活用した、連絡手段のデジタル化について、積極的に推進している。  
例：児童生徒の欠席・遅刻の連絡、児童生徒の体調管理  
保護者アンケート、児童生徒アンケート、手紙の配付 等
- 「クラウドサービス型グループウェア」を活用した教職員間での情報交換の励行や会議資料のペーパーレス化等について指導・助言している。

【取組 8】校長は、学習指導に係る業務等について、校務DX化を踏まえ、ICTの積極的な活用を推進する。

**R5 達成率 75%**

### 【取組達成の判断基準】

- 授業に活用できる学習用ツールを導入している教科があり、業務改善に取り組んでいる。  
例：デジタルドリルや自動採点ツール等の活用。  
課題等のデジタル管理、一斉配付
- 全ての教職員・学年・分掌単位が活用できる校内共有フォルダを整備し、活用しやすい環境を整え、活用状況を校長が把握している。  
(指導案等の教材や校務分掌等のデータも含む)  
※教材等の共有については、著作権に十分留意すること。

【取組 9】校長は、学校に設置されている様々な委員会等については、委員会等の統廃合や構成員の見直し等、業務の適正化に向けて運用を行う。

**R5 達成率 79%**

【取組達成の判断基準】

- 各委員会等が効果的・効率的に機能しているか確認し統廃合を含め、業務改善に努めている。
- 結果として業務量が減少し、令和5年度と比較して子供と向き合う時間や教材研究の時間等が確保できている。

【取組 10】校長は、課業日において、週に1日以上 of 定時退勤に努める日を必ず設けるとともに、校長及び教職員は、長期休業期間中は定時退勤に努め、全職員が夏季休暇の完全取得に努める。（校務の都合等で一斉の定時退勤が困難な場合に限り、教職員によって異なる定時退勤日を設定することは差し支えない。）

**R5 達成率 47%**

【取組達成の判断基準】

- 週に1日以上 of 定時退勤日を設けている。  
例：ノー残業デー
- 管理職による職員への周知及び設定状況の確認・働きかけを行っている。
- 学校の実態に応じて、教科や学年ごとの実施等、方法を工夫し、全職員が取得できるための実態に応じた工夫をしている。  
例：定時退勤表示ボード、毎月の退勤時刻グラフによる見える化等
- 全職員が夏季休暇（6日）を完全取得している。
- 長期休業期間に実施する会議・研修・行事等について精選し、縮減・工夫して開催。また、定期考査中など原則、会議・研修・行事等を計画しないように努めている。

【取組 11】校長は、部活動の活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや活動方針に沿って順守されているか、また、部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう点検するとともに、必要に応じて指導・改善を図る。

**R5 達成率 48%**

【取組達成の判断基準】

- 部活動ガイドラインを理解し、活動時間や休養日の設定や順守の状況について、校内の実態を毎月把握・検証をし、負担軽減につなげている。
- 活動方針や年間の活動計画を点検・公表し、活動実績について部活動顧問から報告を受けている。
- 点検結果を踏まえ、必要に応じた見直し（参加する大会の絞り込み、日程の調整、部活動数、引率以外の業務等）を指導している。
- 週休日である土曜日・日曜日に業務に従事する場合は、必ずどちらか一方とし、連続して業務に従事しないように指導・助言している。

【取組 1 2】校長は、限られた時間の中で教育の質を下げず、成果を上げるために、勤務時間や休憩時間を意識し、メリハリをつけ、業務の効率化を図っている。

**R5 新規**

【取組達成の判断基準】

- 休憩時間の設定については、勤務時間の途中に休憩時間を適切に確保できるように指導・助言をしている。  
例：放課後に休憩時間を設定した上で、当該時間には職員会議等を実施しない。  
休憩の分割取得や交代での取得 等
- 校長は、教職員の勤務時間を適正に管理し、副校長・教頭においては、業務の進捗状況を確認し、必要に応じて指導・助言・改善を図っている。  
例：定時退勤表示ボード、毎月の退勤時刻グラフによる見える化 等  
慣例に捉われない教頭業務の精選・厳選、週に一度は教頭が定時退勤する「ノーキョーデー」を実施 等
- 職員の持ち帰り業務の状況についても、面談等により適切に把握し、業務の平準化・効率化に努めている。

【取組 1 3】校長は、長時間勤務の傾向にある若年層の教員について、学校組織全体で支える体制を整えている。

**R5 新規**

【取組達成の判断基準】

- 若年層教員が一人で仕事を抱えていたり、悩んでいたりする場合は、管理職等がいち早く把握し、声をかけ、若年層教員が孤立しないようにする。  
例：若手教員育成チーム、OJT 等の活用や ICT 機器を生かした教材や指導案等を共有しての支援 等
- 若年層教員の特性を生かし、得意とする分野の能力を積極的に業務に生かせるようにする。  
例：ICT 関連における業務効率化 等

## ウ 地域、保護者、教育委員会(首長部局含)と連携

【取組14】校長は、学校により一層の業務適正化に向けて学校における働き方改革について学校運営協議会(開かれた学校づくり委員会)等の積極的な活用や保護者や地域、ボランティアにお願いすることが可能な業務について、学校・家庭・地域及び関係機関との連携を一層強化する体制を構築する。

**R5 達成率 58%**

### 【取組達成の判断基準】

- 学校運営協議会等の場を活用し、地域連携を図っている。
- 家庭・地域及び関係機関と連携した取組ができるような組織体制を構築している。  
例：スクールガード、スクールバス対応、放課後パトロール等
- 学校における働き方改革について学校運営協議会等の場で議題として取り扱っている。

【取組15】校長は、教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域住民等に適切に説明を行う。

**R5 達成率 73%**

### 【取組達成の判断基準】

- 少なくとも年1回以上、保護者や地域に対して学校における働き方改革の取組(時間外の留守番電話対応、部活動ガイドラインの徹底等)を周知している。
- 効果的に周知していくための方法を工夫している。  
例：学校説明会、ホームページ活用、PTA総会等

【取組16】校長は、保護者等からの過剰な苦情等に対して、教育委員会等の行政と連携し、対応を図っている。

**R5 新規**

### 【取組達成の判断基準】

- 保護者や地域住民からの要望や提案等について、教職員が個人として対応するのではなく、組織として対応するよう職員に指導・助言している。
- 過剰な苦情や不当な要求等の学校だけでは解決が難しい事案については、教育委員会等の行政と連携し、解決に向けて取り組んでいる。  
例：スクールロイヤー事業の活用、学校問題対策支援チームの活用等

## (1) 目標達成後も継続していくべき取組

【取組17】教職員は、月当たり正規の勤務時間を45時間を超えて在籍することがないように、1日当たりの在籍等時間及び週休日に業務に従事する時間を調整する。

### 【取組達成の判断基準】

□校長は、教職員のICカードの勤務時間を定期的にチェックし、月当たり正規の勤務時間を45時間を超えて在籍することがないように、1日当たりの在籍等時間を調整するよう指導している。週休日に勤務する場合についても同様とする。

□校長は、副校長や教頭に業務が集中しすぎていないか、副校長や教頭が慣例的に長時間在籍している状況が続いていないか等を確認し、必要に応じて改善を図っている。

□結果として、月45時間を超えて在籍する教職員が「0」である。

【取組18】校長は、地域ボランティア等との連絡調整の際の学校側の窓口として、副校長、教頭、主幹教諭等を地域連携担当と校務分掌上に位置付けるとともに、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意する。

### 【取組達成の判断基準】

□副校長、教頭、主幹教諭等を地域連携担当として校務分掌上に位置付けている。

□校長は、業務負担が集中しないよう業務の状況を把握し、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意している。

【取組19】校長は、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう職員に徹底し、時間の短縮を図るとともに、勤務時間外に会議、打合せ等を行わないようにする。

### 【継続して取り組む内容】

- ・校長は、会議や打合せ等の効率化に向け、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう指導を徹底している。
- ・その結果、実際の時間が短縮するとともに、概ね勤務時間内に終了している。

**【取組 2 0】教材費等学校徴収金は、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収とする。**

**【継続して取り組む内容】**

- ・教職員が児童生徒から直接集金していない。
- ・教材費等学校徴収金は銀行振り込み・口座引き落としにより徴収している。

**【取組 2 1】管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握し、月の時間外在校等時間が45時間を超える教職員と面談し、勤務状況を確認するとともに、必要に応じ、校務分掌上の配慮や医師による面接を受けさせるなどの指導を行う。**

**【継続して取り組む内容】**

- ・管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握している。
- ・月の時間外在校等時間が45時間を超える教職員と面談し、勤務状況を確認している。
- ・校務分掌上の配慮等により、業務量の平準化を図っている。
- ・月の時間外在校等時間が80時間を超える教職員に対して、医師による面接を受けるよう指導している。

**【取組 2 2】校長は、長期休業期間中において、年間5日以上の学校閉庁日を設定する（市町村立学校は市町村教育委員会において設定する）。**

**【継続して取り組む内容】**

- ・校長は、長期休業期間中において、年間5日以上の学校閉庁日を設定している。

**【取組 2 3】校長は、連続した休暇の取得奨励の一つとして、職員一人一人が、週休日、休日等も活用しながら、1年に1度は1週間以上の連続休暇(ゆとりウィーク)を取得するよう奨励する。**

**【継続して取り組む内容】**

- ・校長は、週休日・休日等も活用しながら1週間以上の連続休暇を取得するよう全職員に奨励している。
- ・プライバシーに配慮しながら、個々の職員にも積極的に声かけをしている。

**【取組 2 4】校長は、職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日として、年次休暇の取得を奨励する。**

**【継続して取り組む内容】**

- ・職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日には、年次休暇を取得するよう全職員に奨励している。
- ・プライバシーに配慮しながら、個々の職員にも積極的に声かけをしている。

## 10 1年単位の変形労働時間制に係る県全体の状況把握について

令和3年度から、1年単位の変形労働時間制の導入が可能になったことを踏まえ、県全体の「1年単位の変形労働時間制に係る状況」について把握するため、本プランのチェックリストにおいて、以下の通り、目標を定めないチェック項目を設定した。

### (1) 教育委員会における「1年単位の変形労働時間制に係る状況」

- ① 1年単位の変形労働時間制が活用できるように規則の改正等、環境整備を行った。
- ② 実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した学校がある。

### (2) 学校における「1年単位の変形労働時間制に係る状況」

- ①— 1年単位の変形労働時間制が導入できることを全職員に周知した。
- ② 実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した職員がいる。

## 本県のこれまでの取組

- 平成24年度：「多忙化対策検討会議」を庁内に設置
- 平成26年度：「業務改善リーフレット（児童生徒と向き合う時間を確保するために）」を作成
- 平成27年度：「学校業務改善現状調査」を実施
- 平成28年度：「業務改善リーフレット（心豊かに千葉の教育をすすめるために）」作成
- 平成29年度：「学校業務改善検討会議」を庁内に設置
  - ：「教員等の勤務実態調査」を実施
  - ：県立学校の教員に一人一台校務用パソコンを配付
  - ：平成14年度に制定した『指針』を一部改定
  - ：「業務改善リーフレット（学校における働き方改革を進めるために）」作成
- 平成30年度：「働き方改革推進本部」を庁内に設置し、その下に「学校部会」、「部活動部会」、「教育委員会事務局部会」を設置
  - ：「働き方改革推進拡大会議」、「学校における働き方改革のための研究協議会」、「学校における働き方改革に係る座談会（教職員対象）」を開催
  - ：配付パソコンを活用した出退勤時刻の管理（県立学校の教職員）
  - ：「学校における働き方改革推進プラン」を策定
  - ：「安全で充実した運動部活動のためのガイドライン」を一部改訂
  - ：「教員等の勤務実態調査」、「意識調査」を実施
  - ：「スクール・サポート・スタッフ」、「部活動指導員」を配置
  - ：「持続可能で充実した文化部活動のためのガイドライン」を策定
  - ：「働き方改革啓発リーフレット」を作成
- 令和元年度：「学校における働き方改革推進プラン」を改定（令和元年5月）
  - ：「教員等の勤務実態調査」、「意識調査」を実施
  - ：「スクール・サポート・スタッフ」、「部活動指導員」を配置
  - ：「働き方改革推進拡大会議」、「学校における働き方改革促進のための研究協議会」、「学校における働き方改革に係る座談会（教職員対象）」を開催
  - ：「学校における働き方改革推進プラン」取組状況調査を実施
  - ：「働き方改革啓発リーフレット」を作成
  - ：「学校における働き方改革推進プラン」を改定（令和2年3月）
- 令和2年度：「教員等の勤務実態調査」、「意識調査」を実施
  - ：「学校における働き方改革推進プラン」取組状況調査を実施
  - ：「スクール・サポート・スタッフ」、「部活動指導員」を配置
  - ：「働き方改革推進拡大会議」を開催（書面開催）
  - ：「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に関する条例」及び関係規則を改正
  - ：「学校における働き方改革推進プラン」を改定（令和3年3月）
  - ：変形労働時間制に係るリーフレット等の作成

- 令和3年度 : 「教員等の勤務実態調査」、「意識調査」を実施  
 : 「学校における働き方改革推進プラン」取組状況調査を実施  
 : 「スクール・サポート・スタッフ」、「部活動指導員」を配置  
 : 「働き方改革推進拡大会議」を開催（書面開催）  
 : 「学校における働き方改革」実践講座 開催  
 : 市町村教育委員会との連携（グループメールの開設）  
 : ICTの活用による業務改善及び調査の実施方法等の工夫  
   ・Office365のアカウントを作成し、各種調査を実施
- 令和4年度 : 「教員等の勤務実態調査」、「意識調査」を実施  
 : 「学校における働き方改革推進プラン」取組状況調査を実施  
 : 「スクール・サポート・スタッフ」、「部活動指導員」を配置  
 : 「働き方改革推進拡大会議」を開催（書面開催）  
 : 「学校における働き方改革に係る座談会（管理職対象）」開催  
 : 「学校における働き方改革促進のための研究協議会」（書面開催）  
 : 「働き方改革における市町村教育委員会訪問（ヒアリング）」実施  
 : 「スクール・サポート・スタッフ配置に係る調査」実施  
 : 「管理運営研修会等」で働き方改革における先進的な事例の紹介
- 令和5年 : 「教員等の勤務実態調査」、「意識調査」を実施  
 : 「学校における働き方改革推進プラン」取組状況調査を実施  
 : 「スクール・サポート・スタッフ」、「部活動指導員」を配置  
 : 「働き方改革推進拡大会議」を開催（書面開催）  
 : 「学校における働き方改革に係る座談会（管理職対象）」開催  
 : 「学校における働き方改革促進のための研究協議会」（書面開催）  
 : 「働き方改革における市町村教育委員会訪問（ヒアリング）」実施  
 : 「スクール・サポート・スタッフ配置に係る調査」実施  
 : 「管理運営研修会等」で働き方改革における先進的な事例の紹介  
 : 「教職員の働き方改革に向けた実態調査に関する業務委託事業」実施  
 : スクール・サポート・スタッフ小・中・特別支援学校（小・中学部）  
   全校配置（令和6年度予算計上）  
 : 業務改善DXアドバイザー配置事業（令和6年度予算計上）  
 : 副校長・教頭マネジメント支援員の配置（令和6年度予算計上）  
 : 人事評価の電子システム開発（令和6年度予算計上）

## 教育委員会の具体的取組 チェックリスト

※年度末等の検証の際、各項目について達成できていれば○印をつけてください。

※各項目の達成基準は、『「学校における働き方改革推進プラン」に係る具体的取組方針』(P10～)内の基準を参照してください。

	番号	取組内容	達成目標(%)			チェック
			R6	R7	R8	
学校運営体制の充実	1	管下学校の業務改善に関して、PDCAサイクル(計画策定・調査・検証・見直し)を構築する。				
	2	学校・教職員が担う業務に係る3分類を徹底するための取組を行う。				
	3	校長の人事評価の面談において、「業務改善」及び「意識改革」に向けた取組状況やメンタルヘルス対策の推進について、必ず評価し、適切な指導・助言をする。				
	4	教職員の出勤時刻をICTの活用やタイムカードにより勤務時間を客観的に把握し、退勤時刻を意識して見える化を踏まえ、教育活動ができるよう学校に指導・助言をしている。				
	5	働き方改革の推進に係る全庁的な体制を構築する。				
	6	学校における働き方改革に向けての優れた取組等について、管下の学校や教職員に紹介する。				
	7	スクラップ&ビルドの観点(または、スクラップの観点)から、総業務量が増加しないよう留意する。				
業務改善・意識改革	8	月の時間外在校等時間が恒常的に80時間超となっている教職員の勤務実態について把握し、各学校長又は当該教職員に対して産業医につなげるなど改善のための指導・助言をする。				
	9	教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話や音声メッセージ・メールによる連絡対応等ができるような体制を整備し、充実させている。				
	10	校務DX化に向けてGiGA端末・クラウド環境を活用して業務改善を積極的に進めている。				
	11	学びのDX化を実現していくための支援基盤の構築を進めている。				
	12	児童生徒の学習状況等や教職員の勤務状況等を踏まえ、各学校における授業時数や学校行事の在り方について一層の点検・見直しを推進する。				
	13	各学校における部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや学校の活動方針に沿って順守されているか点検及び必要に応じて指導・助言するとともに部活動の地域移行に向けて推進している。				
	14	部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないように、学校へ指導・助言する。				
	15	学校へ調査等を行う場合は、その必要性を十分精査するとともに、実施する場合でも、実施方法を工夫するなどにより、学校の負担軽減を図る。				
	16	学校の各種研究会及び学校職員が参加する研修会等を整理・精選するとともに、実施する場合も可能な限りオンライン開催への移行を図るなど、業務改善につながる工夫をする。				
	17	校長が、学校運営上の必要性や個々の教職員の働き方に応じて、勤務時間や勤務形態の柔軟な運用ができるよう、通知等を通じて指導を徹底する。				
18	令和元年の給特法改正を踏まえた勤務時間の上限等を定めた国の「指針」の実効性を図るよう努めている。					
連携	19	スクール・サポート・スタッフ、部活動指導員、副校長・教頭マネジメント支援員など支援スタッフの学校への配置を促進する。				
	20	学校のより一層の業務適正化に向けて学校における働き方改革について学校運営協議会(開かれた学校づくり委員会)等の場で積極的に議題に取り上げ、活用を推進する。				
	21	保護者等から過剰な苦情等に対しては、教育委員会等の行政による支援体制を構築している。				
継続	22	学校事務の共同実施を積極的に行うとともに、服務監督権者ごとの共通の庶務事務システムを整備し、学校事務の効率化を図る。				
	23	支援が必要な児童生徒・家庭への対応に関して、高度に専門的な知識・経験を有するスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育支援員等の学校への配置を促進する。				
	24	県教育委員会と市町村教育委員会は、学校の業務改善及び教職員の意識改革の取組について、連携を図り推進する。				
	25	教育委員会として緊急時の連絡方法確保した上で、管下学校の学校閉庁日を、長期休業期間中に年間5日以上設定する。				

### 1年単位の変形労働時間制に係る状況

変労制	①	1年単位の変形労働時間制が活用できるように規則の改正等、環境整備を行った。	
	②	実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した学校がある。	

※①、②は県全体の実態を把握するために調査を行うが、目標値は定めない。

## 学校の具体的取組 チェックリスト

※年度末等の検証の際、各項目について達成できていれば○印をつけてください。

※各項目の達成基準は、「『学校における働き方改革推進プラン』に係る具体的取組方針」(P18～)内の基準を参照してください。

	番号	取組内容	達成目標(%)			チェック
			R6	R7	R8	
学校運営体制の充実	1	校長は、経営方針・学校の重点目標・目標申告・学校評価に働き方に関する視点を盛り込み、PDC Aサイクル(計画策定・調査・検証・見直し)を構築する。				
	2	校長は、学校・教職員が担う業務に係る3分類を徹底するための取組を行う。				
	3	教職員は、校長が出した学校重点目標・経営方針を踏まえ、目標申告シートに働き方に関する視点を盛り込む。				
	4	校長は、働き方改革の優れた取組について情報収集し、好事例を積極的に取り入れ、学校の実情に応じて活用する。				
	5	校長は、学校教育目標と照らし合わせて慣例・既存の業務、行事等の見直しやスクラップ&ビルドの観点(または、スクラップの観点)から、総業務量が增加しないよう留意する。				
業務改善・意識改革	6	校長は、教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、留守番電話の設置や音声メッセージ・メール・アプリによる連絡対応等ができるような体制を整備する。				
	7	校長は、校務DX化に向けて、ICTの積極的な活用を推進する。				
	8	校長は、学習指導に係る業務等について、校務DX化を踏まえ、ICTの積極的な活用を推進する。				
	9	校長は、学校に設置されている様々な委員会等については、委員会等の統廃合や構成員の見直し等、業務の適正化に向けて運用を行う。				
	10	校長は、課業日において、週に1日以上の上定時退勤に努める日を必ず設けるとともに、校長及び教職員は、長期休業期間中は定時退勤に努め、全職員が夏季休暇の完全取得に努める。				
	11	校長は、部活動の活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや活動方針に沿って順守されているか、また、部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう点検するとともに、必要に応じて指導・改善を図る。				
	12	校長は、限られた時間の中で教育の質を下げず、成果を上げるために、勤務時間や休憩時間を意識し、メリハリをつけ、業務の効率化を図っている。				
連携	13	校長は、長時間勤務の傾向にある若年層の教員について、学校組織全体で支える体制を整えている。				
	14	校長は、学校のより一層の業務適正化に向けて学校における働き方改革について学校運営協議会(開かれた学校づくり委員会)等の積極的な活用や保護者や地域、ボランティアにお願いすることが可能な業務について、学校・家庭・地域及び関係機関との一層強化する体制を構築する。				
	15	校長は、教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域住民等に適切に説明を行う。				
継続	16	校長は、保護者等からの過剰な苦情等に対して、教育委員会等の行政と連携し、対応を図っている。				
	17	教職員は、月当たり正規の勤務時間を45時間を超えて在籍することがないように、1日当たりの在籍等時間及び週休日に業務に従事する時間を調整する。				
	18	校長は、地域ボランティア等との連絡調整の際の学校側の窓口として、副校長、教頭、主幹教諭等を地域連携担当と校務分掌上に位置付けるとともに、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意する。				
	19	校長は、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう職員に徹底し、時間の短縮を図るとともに、勤務時間外に会議、打合せ等を行わないようにする。				
	20	教材費等学校徴収金は、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収とする。				
	21	管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出勤時刻を客観的に把握し、正規の勤務時間を月45時間を超えて在籍する教職員と面談し、勤務状況を確認するとともに、必要に応じて、校務分掌上の配慮や医師による面接を受けさせるなどの指導を行う。				
	22	校長は、長期休業期間中において、年間5日以上(市町村立学校は市町村教育委員会において設定する)の学校閉庁日を設定する。				
	23	校長は、連続した休暇の取得奨励の一つとして、職員一人一人が、週休日、休日等も活用しながら、1年に1度は1週間以上の連続休暇(ゆとりウィーク)を取得するよう奨励する。				
24	校長は、職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日として、年次休暇の取得を奨励する。					

### 1年単位の変形労働時間制に係る状況

変労働制	①	1年単位の変形労働時間制が導入できることを全職員に周知した。	
	②	実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した職員がいる。	

※①、②は実態を把握するために調査を行うが、目標値は定めない。

業務改善

意識改革



業務改善の三段階

「やめる」「へらす」「かえる」

「学校における働き方改革推進プラン」

平成30年9月策定

令和元年5月改定

令和2年3月改定

令和3年3月改定

令和6年3月改定