

西海市立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

西海市教育委員会

目 次

1. 計画の趣旨・現状・課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1～2
2. 目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3
3. 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3
4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容・・・・・・・・ P 3～4
5. 関連する取組、今後のフォローアップについて・・・・ P 5
6. その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 5～6

1. 計画の趣旨、現状、課題

(1) 計画の趣旨

本計画は、西海市の教育を支える教育職員一人ひとりが、心身ともに健康でかつ意欲と誇りを持って仕事に専念できる環境を整備することを目的としている。教育職員の長時間勤務の是正は、単なる労働環境の改善のみに留まらず、子供たち一人ひとりと真摯に向き合うための「質の高い時間」を生み出し、西海市教育振興基本計画（第2期）が掲げる「ひとり」を具現化することに繋がる。教育職員が心身のゆとりを持つことは、子供たちの夢や志を育む基盤となる。

したがって、本計画を基に、各学校が具体的な対策に取り組むことによって教育職員のゆとりが生まれ、それを子供たちと向き合う「質の高い時間」へと転換させることで西海市教育振興基本計画の目標達成、すなわち未来を担う子供たちの育成に資すると考える。

本計画の推進に当たっては、教育委員会、学校、保護者、そして地域が一体となって取り組んでいくものとする。

(2) 本市の現状・課題

本市では、教育職員の健康管理と適正な業務管理を目的として、段階的に勤務時間の把握に取り組んできた。

初期の取組（平成21年6月1日）としては、所管学校の教育職員の健康管理を行うため、出退勤時刻の把握に係る実施要領に基づき、出退勤時刻管理簿による教育職員本人の申告によって状況把握を行ってきた。平成30年9月からは、より客観的かつ正確な把握を期して、ICカードを利用した勤務時間の把握を行っている。

さらに、令和4年度からは校務支援システムによる管理に移行し、デジタル化による適正な勤務時間管理と効率化を推進している。

このように勤務時間の把握を行い、校長会・教頭会での情報共有や指導、学校全体の定時退校日や教頭の定時退校日の設定等により、時間外在校等時間の縮減を図ってきた。

また、年休取得に関しては、年間15日以上を掲げ、年休がとりやすい職場環境作りを推進している。

さらに、平成28年度から導入している年間2回のストレスチェックの実施と分析結果の活用によって、メンタルヘルス対策を講じてきた。

こうした取組の結果、令和6年度の本市における教育職員の時間外在校等時間の状況・年休取得状況・ストレスチェックの結果については以下のとおりである。

【令和6年度の時間外在校等時間の状況】

	年平均	月45時間を下回る割合	月80時間を下回る割合
小学校	月26・9時間	89.5%	100%
中学校	月36.4時間	64.2%	99.9%

【令和6年度の年休取得状況（R6.1.1～12.31まで）】

※令和6年9月から年休付与時期変更のため参考として掲載。

	校長	教頭	全体
小学校	12.59日	10.46日	16.03日
中学校	14.58日	12.39日	14.58日
全体	11.83日	11.54日	15.49日

【令和6年度ストレスチェックの状況】

対象者	実施期間	受検者	受検率	高ストレス者割合
213名	7月15日～7月28日	195名	91.5%	11.3%
212名	11月11日～11月24日	189名	89.2%	13.8%
前期・後期 計			90.4%	12.5%

令和6年度の時間外在校等時間の年の平均は、前年度を下回り成果が上がったが、中学校においては、月45時間を下回る割合が7割を切っており課題が残った。小学校・中学校共に、学校運営に関わる業務（校務分掌・会議会合）や児童生徒の間接的に関わる業務（授業準備・成績処理）の負担感が大きくなっている。また、中学校では、部活動に関わる時間をどう縮減していくかが課題である。

年休取得状況調査においては、これまでの取組により目標をほぼ達成できている。ただし、管理職の年休取得においては課題が残った。

ストレスチェックにおいては、受検率を100%にするとともに、高ストレス者の数をいかに減らすかが課題である。

業務内容を見直し、負担感を軽減することで、教育職員が教育の質の向上に必要な時間的余裕を確保できるようにする必要がある。

こうしたことを踏まえ、公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法第8条に基づき本計画を策定するものである。

2. 目標

(1) 時間外在校等時間に関する目標

- 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の割合を100%にする。
- 1年間における1箇月時間外在校等時間の平均時間を30時間程度にする。

(2) ワークライフバランスや働きがい等に関する目標

- 年間の年次有給休暇の平均取得日数を15日以上にする。
- ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を5%以下まで減少させる。

3. 計画の期間

計画の期間は、国において、令和11年度までに教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標にしていることを踏まえ、令和8年度から令和11年度の4年間とする。

計画の検証については、各学校から提出される調査資料により年度ごとに検証を行い、目標の達成に向けて「PDCAサイクル」を重視し、業務量管理・健康確保措置の内容になることを目指していく。

4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

○本市では、本計画期間中の重点事項として、以下の内容に取り組む。

(1) 「業務の3分類」を踏まえた業務の見直し

①学校以外が担うべき業務

◇保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応
（「3分類」⑤関係）

- ・いじめ問題をはじめとする児童・生徒の問題行動に対し、学校と市担当課だけでは解決が困難な法的課題に直面した際に、弁護士による適切な法的助言を受けられる弁護士相談窓口の積極的な活用を推進する。

②教師以外が積極的に参画すべき業務

◇調整・統計等への回答（「3分類」⑥関係）

- ・校務支援システムの機能等を活用することによって、市から学校に発出される調査の回答に係る事務負担を軽減する。

◇部活動（「3分類」③関係）

- ・部活動指導員の配置を継続し、教育職員の負担軽減を行う。
- ・部活動顧問複数体制を推進し、教育職員の負担軽減を行う。
- ・部活動地域展開の整備を進め、教育職員の土日・祝日の指導の負担を軽減する。

③教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

◇支援が必要な児童生徒・家庭への対応（「3分類」⑨関係）

- ・教育支援センター（あおぞら教室・とまと教室）の2教室体制を維持し、不登校等に関わる支援体制を維持する。
- ・校内教育支援センター設置を学校の実態に応じて拡充する。
- ・スクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラー等の生徒指導関係の会議への参加を促し、専門的な知見を活用した連携・協働による支援体制を構築する。
- ・学校規模に応じた学習支援員の配置を継続する。

（2）学校における措置の推進

学校における以下の措置を推進することで、教育職員が担う業務の適正化を図る。

- ・各学校の教育課程における年間総授業数や週当たり授業数については、年度当初の計画段階で真に必要な時数となるよう設定する。特に標準授業時数を大幅に上回って（小4以上は年間で1086単位時間以上）編成されている場合には、長期休業前に短縮日課を組む等、指導体制に見合うものとなるよう見直しを図る。

（3）教育職員の健康及び福祉の確保に関する取組

教育職員の健康及び福祉を確保するため、労働安全衛生法等の規定を遵守するとともに、以下の内容に取り組む。

- ・ストレスチェックの受検率を100%にし、実施後は市全体の集団分析結果等も活用して職場環境の改善を推進する。
- ・長期休業における年次有給休暇の取得については、まとまった日数連続して取得できるよう、研修会期日の設定を配慮する。また、各学校に対して、まとまった日数連続して取得できる環境を整えるよう推進する。
- ・学校における定時退校日を週2回以上設定するように推進する。
- ・計画年休による年次有給休暇の取得を促す。
- ・西海市衛生推進者研修会を年に1回以上行う。

5. 関連する取組、今後のフォローアップについて

- 取組の着実な実行を図るため、市内各学校の教育職員の時間外在校等時間の状況を把握し、毎年総合教育会議において報告するとともに西海市のHPで公表する。
- 定例教育委員会において、教育職員の時間外在校等時間の状況（前月分）や年休取得状況調査（上半期・下半期）の結果を報告する。
- 時間外在校等時間が長時間となっている教育職員がいる学校や、業務の持ち帰りが課題となっている学校に対しては、当該年度中にも速やかに状況が改善されることを目指し、当該学校に対する個別の支援・指導を実施する。
- 各学校における働き方改革の取組が進むよう、様々な機会を捉え各学校へ本計画の周知を行うとともに、管理職向けにマネジメント等に関する研修を充実させるなど、教育委員会からの支援を強化する。各学校においては、校長をはじめとした管理職のリーダーシップのもと、学校運営協議会における協議等も踏まえつつ、本計画に基づき、教育職員の働き方改革に向けた取組を実施する。

6. その他（参考）

「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

（「令和7年文部科学省告示第114号」令和7年9月25日改正）から抜粋

第1章 総則

第3節 業務を行う時間の考え方及び上限の原則等

（1）本指針における「勤務時間の考え方」

「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、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、勤務時間管理の対象とする。

具体的には、正規の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、当該時間に、次に掲げるイ及びロに時間を加え、ハ及びニの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、ハについては当該教育職員の申告に基づくものとする。

- イ 郊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として服務監督教育委員会が外形的に把握する時間
- ロ 各地方公共団体が定める方法によるテレワーク（情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）等の時間

- ハ 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
- ニ 休憩時間

第2章

第3節 留意事項

(1) 持ち帰り業務について

本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰り縮減に向けた取組を進めるものとする。

文部科学省通知における「自己研鑽」の定義と取扱いについて

(文部科学省が発出した通知の別添4：Q & A資料(令和5年12月時点版)から)

○該当通知

通知名：教育職員の業務量の適切な管理に関する指針(令和2年1月17日文部科学省告示)

○根拠法令：教育公務員特例法第21条第1項

「教育公務員は、その職務を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」

自己研鑽について

「自己研鑽」とは、教職員が自らの意思で行う能力向上や知識習得のための活動を指す。具体的には以下のような活動が含まれる。

- ・教育書籍の読書
- ・外部研修や講演会への自主参加
- ・教育研究団体への参加
- ・授業改善のための自主的な研究
- ・資格取得のための学習

など

業務時間との関係

これらの活動は、「在校時間」には含まれず、勤務時間外の活動として扱われる。通知では、「自己研鑽」「ボランティア活動」「保護者との私的な交流」などは、業務時間に含まれないと明記されている。