

令和8年度第1回総合教育会議 次第

日時：令和8年8月6日(木)

午後4時～

場所：福社会館2階201号室

1 報 告

- (1) 新しい時代の学校デザイン Ver. 2.1-岡崎市立小中学校の教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画-について

新しい時代の学校デザイン

V e r . 2 . 1

～岡崎市立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 5 月

岡崎市教育委員会

目 次

はじめに	1
第1 作成に至る経緯	2
(1) 国の動向	2
(2) 県の動向	2
第2 岡崎市の今までの取組とその成果	4
(1) 今までの取組	4
(2) 成果	8
Ⅰ 令和3年度以降の時間外在校等時間の状況	8
Ⅱ ストレスチェックの状況	10
Ⅲ 「時間外在校等時間」と「ストレスチェック」の状況から	12
第3 岡崎市立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	13
(1) 計画の基本的な考え方	13
(2) 計画の目的	14
(3) 計画の目標基準と期間	14
(4) 具体的な取組	14
Ⅰ 教員の資質能力を伸ばす研修等の実施	14
Ⅱ 4つのマネジメントの実施	16
Ⅲ 部活動の地域移行「岡崎モデル3段階プラン」の着実な実施	17
Ⅳ ICTの積極的な活用	18
Ⅴ 学校と教師の業務の三分類に係る岡崎市教育委員会の取組と学校の取組例	19
(5) 関連する取組、今後のフォローアップについて	25
資料1 チーム担任制の研究と実施に向けた環境整備	26
1 チーム担任制研究の背景	26
2 制度について	26
3 制度導入の目標	27
4 チーム担任制配置案	27
5 期待される具体的な効果	27
資料2 部活動の地域移行「岡崎モデル3段階プラン」の着実な実施	29

はじめに

岡崎市では、「未来を拓き 豊かに生きる力をもった子供の育成～自立・共生・創造を目指して～」を教育の基本理念とし、未来を生きる資質・能力の育成、多様性や特性を認め、可能性を伸ばす教育、岡崎の人・もの・ことを生かした特色ある教育、教育職員が生き生きと働くことができる働き方改革、持続発展可能な教育を実現する学校教育環境、家庭・地域・学校との連携・協働を柱とした岡崎市学校教育等推進計画を策定している。

令和２年、国は公立義務教育諸学校の教職員の給与等に関する特別措置法の一部改正（改正給特法）を施行した。これに対応するべく岡崎市は学校管理規則（令和２年１２月）を一部改正、令和３年１月、「新しい時代の学校デザイン」を策定し、未来を拓く子供たちのため、それを支える教育職員のために学校の改革を実施してきた。

「新しい時代の学校デザイン」は岡崎市立の小中学校に着実に浸透し、現行の学習指導要領が目指す「主体的・対話的で深い学び」の実現と、「岡崎の教育職員の働き方改革」の両方の実現に向けて着実に歩みを進めてきた。この結果、初めは実現が難しいと思われた改革も、教育職員が一丸となって取り組み、教育の質の向上を図りつつ、時間外在校等時間の減少に劇的な改善をもたらした。この取組は新型コロナウイルス感染症の流行後も着実に進められており、緩やかながら教育職員の働き方改革は改善の傾向が続いている。

令和７年、国は給特法を再度改正し、長時間労働を是正しつつ、処遇も引き上げる方向に舵を切った。教育職員の時間外在校等時間の縮減を加速するべく、教育委員会に対して「教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定を求めた。

さらに、学習指導要領の改訂に向けた動きとして、令和７年９月、文部科学省の教育課程企画特別部会が「論点整理」を示した。そこには「主体的・対話的で深い学びの実装」、「多様性の包摂」、「実現可能性の確保」を三位一体として具現化していくために、「裁量的な時間」や『余白』の創出、「カリキュラムマネジメント」といった方策が掲げられた。これは、教育の質の更なる向上と働き方改革の両立を目指す学習指導要領の改訂を間近に控えた状況といえる。

子供たちが社会の担い手として生きる新しい時代は、変化の激しい予測しづらい社会になるといわれる。そのような社会において、子供の生きる力を育む学校は、当然、新しい姿が求められるはずである。本市の策定する「新しい時代の学校デザインVer. 2.1」は、働き方改革自体を目的とせず、「未来を拓き 豊かに生きる力をもった子供の育成」という本市の教育理念を目的とする、持続発展可能な令和の学校の姿を目指すものである。

岡崎市教育委員会教育長 安藤 直哉

第1 作成に至る経緯

(1) 国の動向

① 令和元年

公立義務教育諸学校の教職員の給与等に関する特別措置法の一部改正（改正給特法）が成立し、翌年度以降の指針告示が発出される。

働き方改革の加速化が国会審議を経て法的枠組みに組み込まれる。

② 令和2年

文部科学大臣が、『業務量の適切な管理・健康及び福祉の確保』に関する指針（告示）を通知した。指針は在校等時間の定義、上限時間の原則（時間外在校等時間：月平均45時間・年360時間）、健康確保措置、客観的把握と公文書管理等を明示した。

同年、文部科学省が一年単位の変形労働時間制の活用通知と関連資料を公表した。適用に当たっては健康確保・在校等時間の客観把握・部活動ガイドライン遵守等の条件を課し、上限時間も厳格（時間外在校等時間月平均42時間・年320時間）にする枠組みが示された。

③ 令和7年

改正給特法が成立し、各教育委員会に対し「業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下「業務量管理等実施計画」）の策定・公表・総合教育会議への報告を義務付けた。

文部科学大臣が改正後の指針を告示し、「業務量管理等実施計画」の章立て・目標・期間・公表・報告など運用の要件を具体化する。適用開始は令和8年4月1日とされた。

11月には文部科学省がQ&Aを公表し、目標設定（月平均30時間程度・45時間超0％等）、期間設定、計画・実施状況の公表時期、総合教育会議への報告など実務上の論点を明確化した。

(2) 県の動向

① 令和2年

愛知県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則が制定され、令和3年4月1日より1箇月の時間外在校等時間45時間以内、1年間の時間外在校等時間を360時間以内とすることが示された。

文部科学省の事業として始まった、教育職員の業務負担軽減のための「スクール・サポート・スタッフ」の配置を開始する。岡崎市においても、中学校1校に配置している。

② 令和4年

3月、令和5年度より、「ラーケーションの日」を導入することを発表する。

③ 令和5年

「県民の日学校ホリデー」が始まる（毎年11月21日から11月27日までの「あいちウィーク」期間中の平日1日を、学校休業日とする）。

また、『『ラーケーションの日』モデル事業』として「ラーケーション支援員」の配置を開始する。岡崎市においては本モデル事業を活用して各学校1名の「ラーケーション校務支援員」を配置している。

6月、「部活動の地域移行・地域連携の進め方に関するガイドライン」が示された。

④ 令和6年

9月、「愛知県公立学校働き方改革ロードマップ」を策定する。1箇月の「時間外在校等時間が45時間を超える教育職員を0%にすることが目標（2026年度末まで）」と明記した。

⑤ 令和7年

「働き方改革ロードマップフォローアップ会議」を開催し、県内学校の状況について把握するとともに「愛知県働き方改革ロードマップ」のアップデート版策定の準備を進める。

⑥ 令和8年

2月、「愛知県公立学校働き方改革ロードマップ」アップデート版を策定した。このロードマップを県の業務量管理・健康確保措置実施計画と位置づけ、アップデート前の目標と同様、2026年度末までに1箇月の時間外在校等時間45時間超の教員をゼロにするとともに、国の目標に合わせ、2029年度末までに、1箇月の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加え、内容をアップデートした。

『『ラーケーションの日』モデル事業』を『『ラーケーションの日』推進事業』とし、人的支援を継続することを通知。岡崎市においては、校務支援員を各学校2名配置とし、教育職員の負担軽減に努める。

第2 岡崎市の今までの取組とその成果

(1) 今までの取組

岡崎市では、岡崎市立小中学校において、誰一人取り残さない教育と、教育職員の良好なワーク・ライフ・バランスの実現のため、様々な教育施策を進めてきた。その主な施策は以下の通りである。

令和元年度まで

年 度	主な取組・出来事（要点）
平成21年度	9月 「時間外従事時間」の把握
22年度	4月 産業医による面接指導の実施（希望制）
23年度	9月 市統計グラフコンクールの取りやめ 1月 市書き初め展表彰式の取りやめ
26年度	4月 養護教諭支援員の配置
28年度	4月 校務支援システム（指導要録の電子化）の導入
29年度	4月 校務支援システム（名簿情報管理・保健管理機能）の導入
30年度	4月 校務支援システム（出欠席管理・通知表作成機能）の導入 部活動の朝練習の原則廃止 10月 研究発表会のペーパーレス化 1月 市作文コンクール表彰式の取りやめ
令和 元年度	4月 校務支援システム（新体力テスト・地域集計機能）の導入 在校時間等状況記録システムの導入 「岡崎市プログラミング学習」の開始 6月 部活動指導員の運用開始 8月 長期休業期間における学校閉校期間の設定 留守番電話機能の設定 市長杯総合閉会式の取りやめ、市長杯総合優勝の廃止 教育研究大会のペーパーレス化 10月 キッズデイズの設定 小学校球技大会のブロック化の推進 校長会議のペーパーレス化（校長専用 iPad の配備）

令和2年度

年 度	主な取組・出来事（要点）
令和 2年度	4月 産業医の全校配置による面接指導の充実 教員補助者の配置増員（273名）

	スクール・サポート・スタッフの配置（１名配置） 中学校３校で、支援員を配置した校内フリースクール（F組）を開設。 映像配信による各種会議の開催 映像配信による各種研修の開催 ５月 カリキュラム作成ツールの導入 ８月 全教職員一人一台タブレットの配付 マイクロソフトアカウントの活用 小学校水泳大会のブロック化の推進 高速プリンタ（複合機）の導入 スキャン集計ソフトの導入 校内ネットワークの高速化 Wi-Fi の常設化 １０月 小学校陸上大会の中学校新人戦との合同開催 １２月 外部接続ネットワークの増強
--	--

令和３年度

分 野	主な取組・出来事（要点）
新しい時代の学校デザイン	教育活動の精選・日課見直しで「自由度の高い時間」を創出し、主体的活動・教材研究時間を確保。給特法改正に基づく上限（月平均４５時間以下・年３６０時間以下）管理。欠席連絡システムの運用開始。
学び方改革	一斉授業からの転換。個に応じた学習×チーム学習を核に、My タブレット活用で児童生徒同士の関わりを促進。教員はファシリテーターとして学びを支援。
子ども支援（F組）	中学校８校へ拡大（既設３校に５校追加）。
教育DX／ICT	学級集団適応心理検査や「情報活用レベルマップ」で可視化・情報リテラシー育成を推進。

令和４年度

分 野	主な取組・出来事（要点）
新しい時代の学校デザイン	日課・部活動の在り方を見直し、係活動・自己学習・部活動ミーティング等の時間を勤務時間内に確保する案を例示。
学び方改革	個別最適な学びとチーム学習を推進し、共生を重視した授業を研究・実践。

子ども支援（学級規模）	32人学級プロジェクトを小1から段階的に実施することとし、市任期付教員の募集を開始。
子ども支援（F組）	中学校14校へ拡大（既設8校に6校追加）。校内フリースクール・サミット開催。
教育DX／ICT	全中学校に電子黒板を整備。SINET接続により大規模オンライン授業を実施し、未来型教育推進事業へ展開。

令和5年度

分野	主な取組・出来事（要点）
学び方改革	「個別最適×協働的な学び」の一体化を明確化。六ツ美北部小・北中などで研究実践を推進。
子ども支援（学級規模）	全47小学校の第1学年で32人学級を実現（10校に市任期付教員を配置）。翌年度は小学校の第2学年へ拡大。市費による養護教諭非常勤講師の配置（4名）。
子ども支援（F組）	全20中学校のF組設置が完了。
子ども支援（小規模特認校）	制度開始：小学校の4校（秦梨・夏山・宮崎・下山）を小規模特認校に指定。3校で7人が就学。
教育DX／ICT	小学校第4学年～第6学年の普通教室と一部特別支援学級に電子黒板を整備。1人1台×デジタル教科書のハイブリッドで参加型授業を拡充。
コミュニティ・スクール	六ツ美中部小で学校運営協議会を本格始動し、地域とともにある学校づくりを推進。
部活動改革	最大8ブロック体制での地域ブロック部活動に着手。アーチェリー・弓道で先行開始。

令和6年度

分野	主な取組・出来事（要点）
学び方改革	個別×協働の一体化を継続推進（授業改善・評価改善・日課見直しと連動）。
子ども支援（学級規模）	新規市任期付教員6名・14校配置により、全小学校第1・2学年で32人学級を実現。
子ども支援（F組／S組）	F組：小学校3校（六名・井田・細川）に設置。 S組（夜間学級）：中学校5校に設置。
子ども支援（小規模特認校）	活用：小学校3校で11人に拡大。新たに小学校2校（形埜・恵田）を小規模特認校に指定し、翌年度受入開始。

教育DX／ICT	授業のデジタル活用と校務DX（校務支援ソフトのデータ連携等）を推進。 小学校第2学年～第3学年の普通教室に電子黒板を整備。
部活動改革	地域移行の計画推進（ブロック編成の具体化、競技別移行の準備）。

令和7年度

分野	主な取組・出来事（要点）
働き方改革	『『岡崎市立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する方針』の運用について（通知）』を発出し、勤務間インターバルについては、11時間以上となるよう努めることを規定。
学び方改革／ICT	電子黒板を小学校第1学年の普通教室に導入。オンライン配信・動画・アニメーション等で“リアルな学び”を支える授業を継続。
子ども支援（F組／S組）	F組：小学校を計5校へ拡大（新規：梅園・矢作南）。 S組：中学校10校体制（既設5校＋新設5校）。長期欠席の抑制・再登校に効果。
子ども支援（小規模特認校）	活用：小学校6校で18人に拡大。新たに2校（生平・常磐東）を小規模特認校に指定し、翌年度受入開始。
子ども支援（学級規模）	新規市任期付教員5名・14校配置により、引き続き、全小1・2で32人学級を実現。
部活動改革	岡崎モデル3段階プランの第1段階（子供の活動の移行）を完了。夜間の活動・公共施設活用・企業参画など地域移行を加速。教育職員の兼職兼業による部活動指導員の配置を推進。

また、本市では、岡崎市教育委員会学校指導課特別委員会として「教職員の働き方研究委員会」を設置し、働き方改革の研究を進めてきた。その成果として、令和3年1月「リーフレット『よりよい働き方を目指して』」（次頁参照）を作成、配布し、教育職員に業務量の適切な管理を意識する活動に取り組んできている。

一よりよい働き方を目指して一

【Q1】 岡崎市の教育委員会が定める「岡崎市立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する方針」は、「岡崎市立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する方針」に基づき、様々な施策を実施してきた。

【Q2】 これらの結果、岡崎市における教育職員の時間外在校等時間の状況については以下の通りであった。

【小学校】

	H30	R3	R4	R5	R6	R7
月80時間以下割合	93.89%	99.49%	99.21%	99.27%	99.58%	99.75%
月45時間以下割合	—	76.17%	73.98%	77.16%	79.61%	82.49%

【A1】 岡崎市の教育委員会が定める「岡崎市立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する方針」は、「岡崎市立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する方針」に基づき、様々な施策を実施してきた。

【A2】 これらの結果、岡崎市における教育職員の時間外在校等時間の状況については以下の通りであった。

【A3】 【小学校】

	H30	R3	R4	R5	R6	R7
月80時間以下割合	93.89%	99.49%	99.21%	99.27%	99.58%	99.75%
月45時間以下割合	—	76.17%	73.98%	77.16%	79.61%	82.49%

(2) 成果

I 令和3年度以降の時間外在校等時間の状況

① 年別の推移

岡崎市では、所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限に関する方針として、令和2年12月に「岡崎市立小中学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する方針」(以下「方針」という)を定め、教育職員の在校等時間の管理及びその時間の縮減に取り組んできた。そして、「新しい時代の学校デザイン」に基づき、様々な施策を実施してきた。

これらの結果、岡崎市における教育職員の時間外在校等時間の状況については以下の通りであった。

【小学校】

	H30	R3	R4	R5	R6	R7
月80時間以下割合	93.89%	99.49%	99.21%	99.27%	99.58%	99.75%
月45時間以下割合	—	76.17%	73.98%	77.16%	79.61%	82.49%

【中学校】

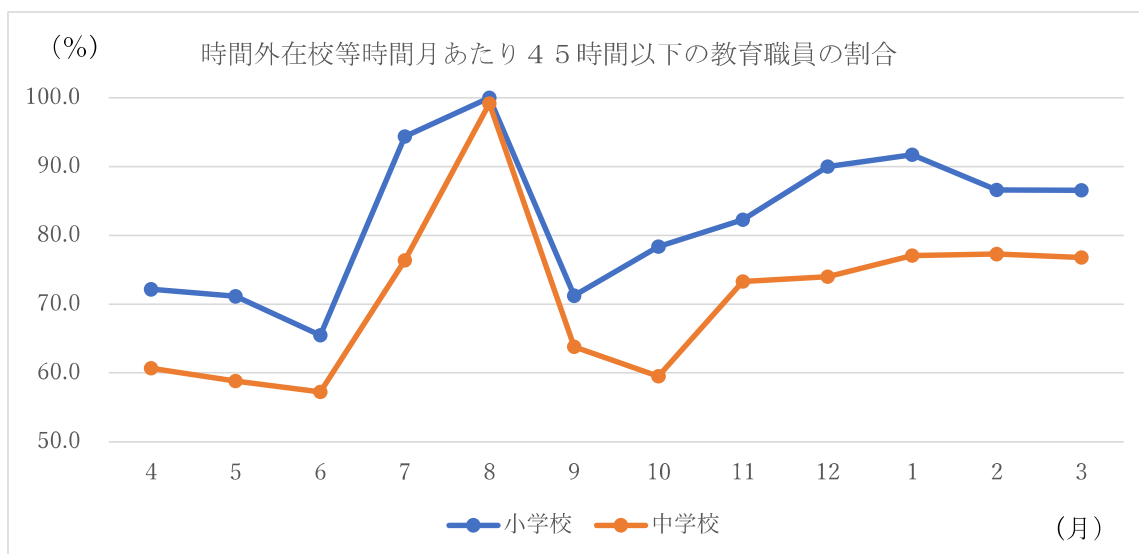
	H 3 0	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
月 8 0 時間以下割合	81.84%	97.91%	97.69%	98.59%	98.99%	99.08%
月 4 5 時間以下割合	—	68.23%	64.86%	67.99%	69.28%	71.19%

※平成30年度については、月45時間以下の割合はデータとして存在しないため未記入。

※平成30年度の月80時間以下の割合については、長期休業中のデータが不足しているため、7・8・12・3月の数値は含まない。

- 令和元年度から令和2年度はコロナ禍による臨時休業の影響が大きいため、平成30年度と令和3年度を比較すると、「新しい時代の学校デザイン」策定後の働き方改革の成果は顕著であり、小学校、中学校共に月80時間以下の割合は大幅に増加している。
- 令和3年度以降では、令和4年度にコロナ禍から通常の学校生活に戻り始め、仕事量が増えてきたことで45時間以下の割合が小中学校共に減少した。しかし、その後は、時間外在校等時間の状況は小中学校共に改善の傾向がみられており、令和4年度と令和7年度を比較すると、月45時間以下の割合は小学校で8.5ポイント程度、中学校で6.3ポイント程度の改善がみられる。これは、教育DX化や部活動改革などの働き方改革を継続した結果であると考えられる。
- 時間外在校等時間が45時間を超える割合は、小学校と中学校を比較すると、中学校が10ポイント程度高くなっている。その理由としては、生徒指導や進路指導、部活動等の校務が小学校と比較して多いことが考えられる。

② 月別の状況（令和7年度）



- ・ 前頁のグラフは令和7年度における時間外在校等時間、月あたり45時間以下の教育職員の割合を月別に表したものである。このグラフから、繁忙期と閑散期が明確に分かれており、長期休業中が閑散期である一方で、1学期の学級づくりの時期が最も多忙であることが分かる。また、12月以降は45時間以下の教育職員の割合が比較的高い。

Ⅱ ストレスチェックの状況

岡崎市では、毎年ストレスチェックを行っており、教育職員の健康リスクについて調査するとともに分析を行っている。

ストレスチェックの状況は次のとおりである。

① 高ストレス率について

【小中学校】

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
高ストレス率	9.7%	9.4%	10.2%	10.1%	7.7%

※全国全業種平均はおよそ15%程度
(令和6年全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書 全国労働衛生団体連合会)

- ・ 岡崎市の高ストレス率の平均(過去5年)は、9.42%である。高ストレス率の全国全業種平均はおよそ15%程度と聞くので、この数値からすると岡崎市の高ストレス率は低い水準で推移しているといえる。また、全国の公立小中高校の教育職員が加入する公立学校共済組合による調査(公立学校共済組合のストレスチェック分析報告(共済組合公表資料))で、「高ストレス」の教育職員の割合は令和6年が11.8%であり、岡崎市は全国平均を下回っている。よって、高ストレス率は良好な状況であるといえる。

② 総合健康リスクの結果について

【小中学校】

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
総合健康リスク	82	86	85	89	81

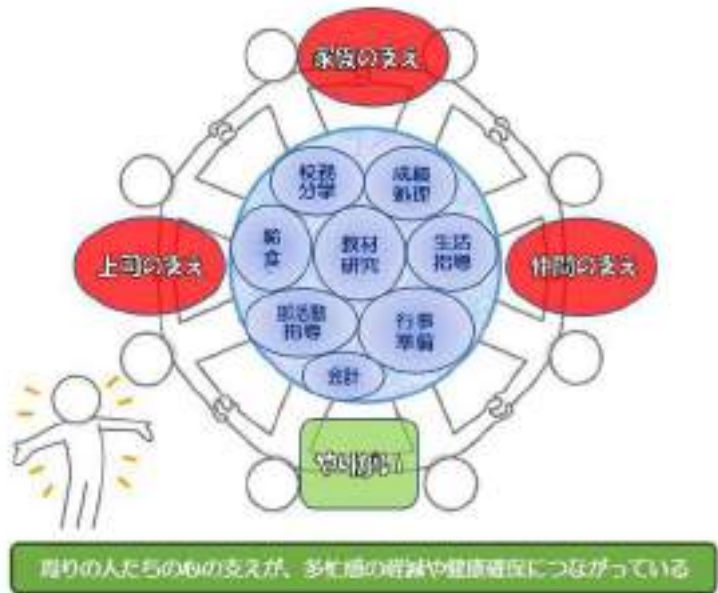
※ 総合健康リスクとは、事業場・部署が、労働者の健康にどの程度の影響を与えているかを確認するためのもの。企業の健康リスクの全国平均を100として比較する。総合健康リスクの数値が高い(100を超える)ほど、職場環境が労働者の健康に悪影響を与えているリスクが高いと判定される。

- ・ 岡崎市の総合健康リスクは、過去5年間の平均は84.4である。全国平均と比べて低い水準で推移しており、健康に悪影響を与えているリスクは高くないといえる。ただし、

総合健康リスクはあくまで「将来の可能性」を数値やランクにしたもので、「必ず病気になる」「絶対に大丈夫」という意味ではない。生活習慣を変えることなどでリスクを避ける努力は引き続き必要である。

③ 令和7年度のストレスチェック集団分析の考察について

- ・ 「働きがい」「職場のサポート」など、因子ごとの偏差値（全国平均を50とした場合）を分析すると、「働きがい」の偏差値は55を超えており、教育職員の仕事の魅力を十分に感じていると捉えることができる。さらに、上司からのサポート、同僚からのサポートは55近くに達しており、同僚性が非常に高く勤務することができていることが分かる。
- ・ 一方で、心理的な仕事の負担（量）、心理的な仕事の負担（質）、自覚的な身体的負担度、疲労感といった因子の偏差値は45以下であり、特に自覚的な身体的負担度は、偏差値が40程度である。
- ・ 全国のストレスチェック回答データ分析（公立学校共済組合）によると、ストレス要因の1位は平成28年度から令和5年度まで「事務的な業務量」であったが、令和6年度は1位が「対処困難な児童生徒への対応」が逆転した。業務量の削減と共に、自分の思いが強い子供や自分の気持ちを表出できない子供にどうかかわるのか、教育職員の力量向上が重要な視点の一つとなったともいえる。



Ⅲ 「時間外在校等時間」と「ストレスチェック」の状況から

令和３年度以降の時間外在校等時間の状況を見ると、月８０時間以下の割合は平成３０年度から令和３年度にかけて大きく改善している。この変化は、新型コロナウイルス感染症の影響による行事や活動の制限といった外的要因も一因であるものの、「新しい時代の学校デザイン（令和３年１月）」を策定し、令和２年度から業務の見直しや役割分担の整理、学校運営の在り方そのものに踏み込んだ取組を計画的に進めてきた成果でもあると捉えている。月４５時間以下の割合についても、平成３０年度にはデータがないものの、月８０時間以下の割合の変化と同様、この値についても平成３０年度から大きく改善されたと推察できる。

月８０時間以下の割合はこの５年間で小中学校ともに９９％を超え、基本的には十分な状況であり、残り数％の教育職員については、個別に丁寧に対応していくものと考えている。一方で、月４５時間以下の割合は、小学校で約８０％、中学校で約７０％と高い水準であるものの、この５年間では緩やかな改善が見られるに留まっている。これを１００％に近づけるためには、さらなる対策が必要である。

ストレスチェックの結果からは、岡崎市の教育職員は、全国平均と比較して高ストレス者の割合や総合健康リスクが低い水準にあり、同僚性の高さや仕事へのやりがいを感じながら教育活動に取り組んでいる姿が見て取れる。これは、本市の教育職員の大きな強みであり、これまでの学校文化の中で培われてきた貴重な財産である。しかしながら、その一方で、心理的・身体的な負担や疲労感が完全に解消されているわけではなく、業務の質や担い方に起因する負荷については、引き続き丁寧に向き合う必要があることも明らかとなっている。

これらのことを踏まえると、今後の働き方改革には、時間や業務量の「量」を管理する段階から、業務の意味や進め方を問い直し、教育の質を高めながら持続可能な学校運営を実現するための「質的転換」が求められていると言える。岡崎市の教育職員がもつ高い同僚性や仕事へのやりがいという強みを生かし、学校全体で対話と協働を重ねながら、業務の本質を主体的に捉え直していくことが、次の段階の働き方改革には不可欠である。

その実現に向けては、各学校が個別に対応するだけでなく、岡崎市教育委員会や岡崎市立小中学校間で課題意識や実践を共有し、互いの取組を高め合うことが重要である。岡崎の教育職員がもつ同僚性という強みを、学校を越えた広がりへとつなげ、学校の教育職員総がかりで改革に取り組むことで、相乗効果が生まれるものと考えている。

そこで、岡崎市の状況を踏まえ、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第８条に基づき本計画を策定する。

第3 岡崎市立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

(1) 計画の基本的な考え方

学校を取り巻く環境は引き続き変化しており、教育職員一人一人が専門職としての力を十分に発揮し続けるためには、これまでの取組を土台としながら、さらに一步踏み込んだ業務量管理と健康確保の取組を進めていく必要がある。本計画は、こうした認識のもと、岡崎市における働き方改革の取組を次の段階へと進めるために策定するものであり、単なる業務削減や時間管理にとどまらず、教育の質を高め、学校という組織を将来にわたり持続可能なものとするための転換期に位置付けるものである。

その実現に当たっては、学校現場における取組が何より重要であり、特に学校の組織運営を担う校長の役割は大きい。校長は、教育の質を高める視点に立ち、組織マネジメント、カリキュラムマネジメント、タスクマネジメント及びタイムマネジメントを通して、学校全体の業務の在り方や時間の使い方を調整・改善していく責任を担う立場にある。一方で、こうした役割を学校の校長に委ねるだけで終わりにするのではなく、岡崎市教育委員会としても、各学校の状況を踏まえながら、必要な助言や支援、フォローアップを行い、すべての校長がリーダーシップを発揮しやすい環境を整えていくことを重要な責務と捉えている。

そのため、本計画の策定及び実行に当たっては、次の3つの視点を重視し、具体的な施策に反映させていく。これら3つの視点は、岡崎市がこれまでの実践から大切にしてきた価値であり、また、今後の学校づくりを進めるうえで欠かすことのできない理念として位置付けるものである。

- 子供の豊かな学びや魅力ある学校づくりにつながること

働き方改革や業務の改善は、それ自体を目的とするものではなく、すべては子供たちのよりよい学びにつながってこそ意味をもつ。計画の実施が、子供の学びの充実や学校の魅力向上につながっているかという視点を常にもち続けるために、最も重要な理念とする。

- 岡崎市立小中学校の教育職員一人一人が、自分の立場や役割に合わせて本計画を自分事として捉え、主体的に取り組むこと

業務量管理や健康確保の取組は、指示や制度だけで進むものではなく、教育職員一人一人の理解と主体的な関与があってはじめて実効性をもつ。今後も一層、教育職員が自らの働き方や業務の在り方を考え、創意工夫を重ねていくことが求められる。

- 対話と協働を大切にし、業務の在り方そのものの本質を捉え直し、創造的な取組を進化させること

単に業務を減らすのではなく、「何のための業務か」「本当に必要か」と問い直すことで、その業務の本質を捉え直すことが重要である。本計画では、対話と協働を通し

て課題を共有しながら、従来の枠にとらわれない創造的な取組を進めていく姿勢を重視する。

（２） 計画の目的

本計画は、教育職員の業務量管理及び健康確保を通して、教育活動の質を高め、持続可能な学校運営体制の構築を図ることを目的とする。

【子供の姿】

主体的・対話的で深い学びが日常化し、児童生徒が「見方・考え方」を働かせて学びに没頭することができる姿を目指す。

【教育職員の姿】

授業準備や教材研究に必要な時間を勤務時間内で計画的に確保し、専門性を高めながら、ライフステージに応じた柔軟で主体的な働き方を創造することができる姿を目指す。

【学校の姿】

校長のリーダーシップの下、時間外在校等時間の適切な把握・管理を前提として、教育活動の本質を踏まえた業務の優先順位が教育職員間で共有され、年間計画や校務分掌の工夫により業務の平準化が図られている学校の姿を目指す。

（３） 計画の目標基準と期間

① 目標基準

- ・ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教育職員の割合を100%とすることを目指す。
- ・ 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間を平均で30時間程度とすることを目指す。
- ・ 教育職員の1年間時間外在校等時間を360時間以下とすることを目指す。

② 期間

本計画の期間は令和8年度～令和11年度とする。

（４） 具体的な取組

I 教員の資質能力を伸ばす研修等の実施

岡崎の教育の魅力を高めるためには、教育職員一人一人の資質能力の向上は欠かすことができない。なぜなら、資質・能力が高まることで、業務により円滑に取り組むことができるようになり、子供への適切な指導が可能となるほか、より多くの子供に寄り添う時間

を確保できるようになるからである。次期学習指導要領の「論点整理」で示された「多様性の包摂」を具現化していくためにも大切な要素であるにとらえている。

これらの実現のため、岡崎市では教員研修の基本方針として、「専門性」「人間性」「指導性」の一層の向上を目指し、教育公務員特例法の一部改正（平成29年4月施行）を踏まえ、キャリアに応じた求められる資質・能力を明確にした「教員育成指標」を策定した。この教員育成指標に基づき、体系的な研修を実施する。さらに、教育職員一人一人のこれまでの研修履歴を材料に、管理職等と対話を行い、今後の学び（研修受講）を“一律に命じる”のではなく、“主体的に選び、深めていく”ことを大切にしていく。

また、岡崎市は中核市として、研修権をもっている。岡崎市の教育の伝統は厚く、この伝統と岡崎市の風土を生かした研修を実施できることが最大の強みであるといえる。

ア【指導員訪問】

まず1つ目は、教科・領域指導員による指導員訪問の研修である。岡崎市教育委員会が委嘱した31名の教科・領域指導員（教諭）が、一人当たりおよそ16回の学校訪問を行い、3人の研究授業を参観したり、チームティーチング等で参加したりする。これにより、実際の授業に即した個別の力量向上はもちろんのこと、授業後に行われる全体の研修会により、学校全体の力量向上にも大きな役割を果たしている。

イ【OJT】

2つ目として、OJTがある。岡崎市の教育の特徴として第2（2）Ⅱにおいて先述した「ストレスチェック」の状況があり、「上司や同僚からの支援が手厚く、教職へのやりがいを感じる教育職員が多い」点を活用するものである。岡崎市ではこの特徴を生かし、全中学校において、チーム担任制に挑戦する。また、小学校では教科担任制の導入を検討していく。詳しくは組織マネジメントにて記載するが、これにより実践的な資質・能力の向上を期待することができるようになる。

ウ【夏季研修】

そして3つ目は、夏季に集中して行われる研修事業である。その具体は「令和8年度 研修事業案内」に記載しているが、全教育職員が主体的に研修に参加することになっており、個々のニーズに応じた研修を選択することができる。そして、どの研修も授業力の高い講師による実学的な内容となっており、一方的な講義形式ではなく、チーム学習の形式を取り入れることで、参加者が日々の校務においてすぐに活用することができる内容となっている。

これらの機会を各学校が十分に活用しつつ、全教育職員が主体的に学び続けていくことで、資質能力の向上につながり、教育の質の向上に貢献していくと考えている。



Ⅱ 4つのマネジメントの実施

次の4つのマネジメントを実施・充実させていくことで、教育の質の向上と働き方改革の両立に資するのではないかと考える。この視点の下で、各マネジメントの要点を以下に記載する。全教育職員が、この4つの視点を自分事化し、自分の職務や業務等を見直していくことが目標の実現に重要であると考え、教育職員総がかりで取組を進めていく。また、この4つのマネジメントは独立しているものではなく、業務改善の視点として複合的に活用していくものである。

ア【組織マネジメント】

先述Ⅰで触れたが、岡崎市では、校長会と協議し、令和8年度から全中学校でチーム担任制に挑戦することになった。この制度は例えば2つの学級を3人が担任する制度である（詳細は26ページ資料1を参照）。この制度を活用することで、子供には一人一人により手厚い指導が可能になること、保護者には相談等の複数対応化による適切かつ継続的な体制の確立ができること等、それぞれに大きなメリットがあると考えている。そして、教育職員にとっては、それぞれのよさが発揮できる経験を重ねた教員と浅い教員等のチームが業務を共同で行うことで、業務の平準化を実現するとともに、同僚性と学び合う姿勢の向上を果たすことができるようになるのではないかと考えている。

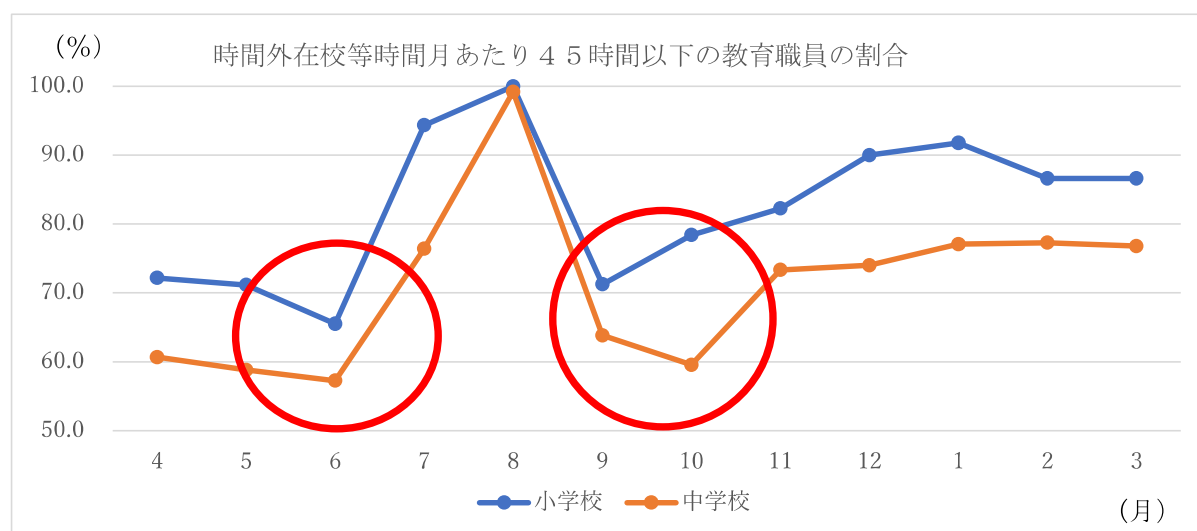
イ【カリキュラムマネジメント】（令和9年度より実施予定）

次期学習指導要領のキーワードに「調整授業時数制度」や「余白の創出」といった、教育課程編成に係る改革の視点が挙げられている。そこで、教育委員会として本マネジメントの視点についての研究を小中各1校に委嘱し、令和8年度より研究を進めていく。その成果について令和9年度より順次、各学校に還元していくことを計画している。

研究の方向性

- ・ 総合的な学習の時間の年間を通したまとめ取りについて
- ・ モジュール活動の弾力的な活用による日課表の工夫
- ・ 総合的な学習の時間を活用したミニ探究学習の創設

ウ【タスクマネジメント】



前頁のグラフは、時間外在校等時間の月あたり45時間以下の教育職員の割合の再掲である。その表の赤色で丸囲みした月が、時間外在校等時間の45時間超過した教育職員が多い月である。この月の業務を減らし、繁忙期を平準化することがタスクマネジメントの視点となる。

例えば、学期末に行う保護者を夏休みに入った直後の7月下旬へと移動させ、それに伴う業務を後倒しする。これにより、6月から準備を進めていたタスクを、7月に移動させることが可能となり、時間外在校等時間の平準化に資することができるのではないかという考え方である。他にも考えられるタスクマネジメントの対象として、おかざきっ子展の作品作りや学芸会の台本作り、個人研究や学校の研究活動の部会等が考えられる。

学校行事等、複数人にまたがるタスクも多分に存在するため、すべてが個人で管理できるタスクではないものの、全教育職員がタスクマネジメントの視点を自分事とし、主体的にタスク管理にあたっていくことが重要である。

エ【タイムマネジメント】

タイムマネジメントは、まさに教育職員一人一人の意識的な取組が重要なマネジメントとなる。時間を有効に使い、生産性を高め、長時間労働を防ぐための自己管理の根幹となる。

例えば、仕事の優先度を明確化すること。「やらなくてもよい」業務の精選をすること。学年会議等の各種会議における提案もち時間を設定すること。生成AIをうまく活用すること。ICT化により情報資産を共有し、うまく活用すること等、枚挙にいとまがない。

これらのタイムマネジメントを「個」が意識し、業務量管理を行っていくことで時間外在校等時間の削減を目指す。以下に例示した「MYタイムマネジメントカルテ」を作成し、業務の可視化をすることも有効な手だてであると考えている。

MYタイムマネジメントカルテ例			
月	時間外在校等時間	授業以外の主な業務	アドバイス
4月	〇〇：〇〇	①学習指導案作成 ②学年行事計画立案 ③△△△△△	教育研究所を活用して、先行研究を活用しては。
5月			

学校の管理職は、月あたりの時間外在校等時間が45時間を超過した教育職員について、カルテを基にした共感的な面談を行うことも考えられる。管理職は経験に基づく効果的な業務改善アドバイスを提示することで、効率的な時間活用を実現することにつながり、負担軽減だけでなく同僚性の向上にも大きく寄与すると考えている。

Ⅲ 部活動の地域移行「岡崎モデル3段階プラン」の着実な実施

・中学校について

学校における働き方改革の重要なポイントとして「部活動の在り方」がある。

国では、令和5年度より中学校部活動の地域移行が始まった。そして、令和8年度から

は「移行」が「展開」と名称が変わり、改革実行期間が延長された。当初より岡崎市では検討を重ね、「岡崎モデル3段階プラン」を策定、着実に移行を実施してきた。そして、令和7年度夏以後、スポーツ、音楽系の部活動が全て「地域ブロック部活動」に移行した。岡崎市では現在、地域ブロック部活動の指導を中心となって進める部活動指導員の任用を積極的に進めている（29ページ資料2を参照）。

これにより、以下の点が働き方改革につながっていく。

まず、部活動が教員職員の本来業務と切り離されていくことで、学校の教育活動に一層注力できる環境が整っていく。時間外在校等時間から部活動指導の時間が大幅に削減されることになり、学校で子供たちと関わる時間を充実させたり、授業や行事の準備等に注力したりする等、学校業務を充実させることができるようになる。

また、地域ブロック部活動の指導を希望する教育職員は、部活動指導員として「兼職兼業」により、部活動指導に従事していくことが可能になる。個々の教育職員が、自らの家庭や学校での勤務の状況を踏まえ、ライフステージに合わせて部活動指導員への登録を希望するか否かの判断をすることができるようになる。

これらの実現を目指して、教育委員会として学校と連携しつつ、子供と教育職員、保護者や地域など、全てのステークホルダーに価値がある地域展開を進めていく。

・小学校について

小学校が主体となる部活動は令和11年度にはなくなる。また、令和11年度からは、小学校区単位を原則に、学校関係者を含めた地域が主体となり、どのような形でスポーツや文化的活動を行えるかを検討することを基本方針として、移行を進めていく。

子供がスポーツや文化活動に親しむ機会を保障するために、学校主体の部活動から地域主体の取組に移行することや、子供たちの不安や保護者の心配に配慮し、地域の方々の準備期間を考慮しながら、各学校の実情に応じて、段階的に移行する必要がある。また、地域のスポーツや文化的活動として、一部の学校で実績のあるスポーツ少年団や子供会の活動等をモデルとしたり、令和11年度に向けて地域が準備を進める中で、コミュニティ・スクールの地域学校協働活動としてとらえたりすることもできると考える。

児童および学校の教育職員による自主的・主体的な活動については、校長会において検討していく。

Ⅳ ICTの積極的な活用

岡崎市においては、これまでも積極的にICTを活用してきたことは先述のとおりである。この情報資産は大きな価値であり、業務量管理にも大きな役割を果たしている。これまでに岡崎市が行ってきた業務改善の例を挙げる。

業務改善例	内容
OKアクセス	職場外パソコンアクセス機能により、個人の働き方に応じた業務へのアクセスが可能となっている。働きやすさへの支援となる。
オンライン研修や会議	対面の良さはあるものの、移動時間の削減や子供に寄り添う時間の確保等、教育職員の勤務時間の有効活用に大きな価値がある。
電子黒板	MYタブレットのハードと、デジタル指導書等のソフトを効果的に活用することで、授業改善と授業準備の効率化の両立を果たすことができる。
統合型校務支援システムの導入	成績処理や出欠管理、指導要録等、統合した機能を有しているシステムの導入により、校務における業務負担の軽減に加え、情報の一元管理及び共有ができる。

さらに、近年急速な発展を遂げている生成AIは、単純な事務作業はもちろん、複雑な業務にもアドバイスができるようになるなど、重要なツールとして活用することができる。

業務改善例	内容
授業用教材の素案立て	発問例の推敲をしたりする際に、生成AIを活用することで、教育職員は、思考停止に陥ることなく時間の短縮を果たすことができるようになる。
所見など文章の推敲	教育職員が原文を作成し、生成AIを用いて推敲・加筆修正を行うことで、文章作成の質を保ちつつ、業務負担の軽減を図ることができる。主体性と判断は教育職員が担い、効率的な業務遂行につながる。

岡崎市はICTの活用のためのインフラを十分に整えている。教育職員一人一人がその価値を理解し、研修等の機会を通じて活用力を向上させ、業務の効率化と指導力向上のために適切に活用していくことが今後さらに重要な取組となる。

V 学校と教師の業務の三分類に係る岡崎市教育委員会の取組と学校の取組例

令和7年10月、文部科学省は「学校と教師の業務の三分類」を示し、それを踏まえた業務の見直しをするよう教育委員会と学校に求めた。それらについて、岡崎市の基本的な考え方、現状、今後の取組について示す。

イ 学校以外が担うべき業務

① 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等

登下校時における日常的な見守りは、基本的に学校が担う業務ではない。

岡崎市においては、ほとんどの小学校が、PTAや地域の自主的な見守りボランティア組織が、通学路において危険の可能性のある場所に立ったり、登校や下校に付き添ったりするなどの見守りを行っている。

校長が児童生徒の安全指導上必要と考えた場合には、状況を把握するために、一時的に

見守ったり付き添ったりする場合もある。時には一定期間付き添いを継続することもある。これらの業務を勤務時間外に行う場合には、校長は勤務の割り振り変更を適切に行う。なお、岡崎市では、「岡崎市通学路交通安全プログラム」を策定し、道路管理者、教育委員会・学校、交通管理者、保護者、地元住民が効果的に連携しながら、通学路の安全対策を図っている。また、岡崎市教育委員会は、通学路の認定について申請が出た場合は、現地に行くなどして安全確認を行っている。

② 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応

放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応は基本的に学校が行う業務ではない。

地域や行政、警察などが定期的に行っている見回りの中で、学校に連絡がある場合は保護者に連絡をしたり、本人に指導したりすることもある。

また、同一校の複数の児童生徒が関わっている場合や、複数校の児童生徒が関わっている場合は、教育委員会や警察と連携を取りながら対応する場合がある。

岡崎市教育委員会社会教育課が民生委員と主任児童委員などを指導員として街頭補導を実施している。

③ 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）

岡崎市は学校徴収金の公会計化を進めている。

一部、リコーダーやデザインセット等の児童生徒のニーズに応じた購入物については、業者と学校が直接のやり取りをする場合がある。その際には、封筒を厳封し、業者に渡すなど、学校職員の対応をできるだけ減らしている。

④ 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等

令和８年度、全小学校は学校運営協議会が設置され、コミュニティ・スクールとなった。今後、学校運営協議会が開催され、地域学校協働活動の充実が図られることが考えられる。その際の連絡には、ＩＣＴの活用を積極的に進めていきたい。また、地域との連絡調整には、岡崎市教育委員会が委嘱する地域学校協働活動推進員が担えるようにしていく。

⑤ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求の学校では対応が困難な事案への対応

令和７年１０月１日、「愛知県カスタマーハラスメント防止条例」が施行された。岡崎市は条例の趣旨を教育職員が正しく理解することができるよう研修に努める。また、保護者等からの相談や要望に適切に対応できるよう、実践的な研修を進めていきたい。

さらに、弁護士や学校経営アドバイザーなど第三者の専門家らが仲裁する仕組み「裁判

外紛争解決手続き（ADR）」に関する研究を今後行っていくとともに、岡崎市教育委員会内に設置した「学校問題支援チーム」が対応していく。

ロ 教師以外が積極的に参画すべき業務

⑥ 調査・統計等への回答

岡崎市はGIGAスクール構想で整備した一人一端末に全教職員と児童生徒のアカウントを紐づけている。それにより、調査・統計等への回答をする際には、クラウドサービスを用いて簡易に実施・集計ができるようになっている。例えば、全小中学校が行う学校診断アンケートの際は、アンケート等をWeb上で簡単に作成・集計できるツールを活用するため、短時間で集約できる。また、教育委員会から行う調査についても、同様のツールを活用することを基本とすることで業務改善を図っている。

さらに、調査・統計の回答に関する基礎資料の作成や取りまとめ等は教員補助者等が行うようにシフトしている。

⑦ 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理

岡崎市教育委員会は、文書作成・校正、写真処理、Web更新等の業務を、教員補助者等が担えるようにしている。学校はこうした業務を計画的に進めるため、複数人いる教員補助者を学年別に配置したり、役割分担したりするなどして業務の効率化を進めていきたい。また、更新作業を簡易化するために、Webサイト運用でのコンテンツ管理システムを導入している。

⑧ ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理

岡崎市は保有するすべての機器の保守・管理を外部に委託している。学校の相談窓口として、教育委員会内にGIGAスクール戦略係を設置するとともに、GIGAスクールアドバイザーを配置している。また、ICT活用を促すために、要請に応じてGIGAスクールアドバイザーを派遣している。

さらに、モバイルデバイス管理システムを用いてアプリ管理や不具合対応を業者と教育委員会で行う仕組みを維持する。欠席・遅刻・早退連絡はクラウドで受け付け、校内で集計できる環境を継続整備する。

⑨ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理

学校保健安全法に従って、日常的な安全点検を行わなくてはならない。岡崎市教育委員会は1学期と2学期末に主事訪問を行い、学校プールや体育館等の施設・設備の管理は校長と教育委員会が協力して行っている。校長は教育職員と協力して定期的に安全点検を行

ったり、日々の業務の中で不具合がないか確認したりしている。不具合等の報告がある場合には校長はすぐに現場を確認し、必要に応じて教育委員会に報告をする。修繕の必要がある場合には必要に応じて教育委員会が行う。

⑩ 校舎の開錠・施錠

校舎の開錠・施錠については、教育職員が当番を組む等、特定の教育職員に負担が偏ることが無いように配慮して行っている。校長は必要に応じて適切に勤務の割り振り変更を行っている。なお、業務時間外の学校の安全管理については警備会社に委託している。

⑪ 児童生徒の休み時間における安全への配慮

休み時間は、児童生徒が自発的・主体的に活動する時間である。また、遊びを通して様々なことを体験的に学ぶ教育的意義もある。一方、休み時間は転倒・衝突などの不慮の事故や・児童生徒間のトラブルなどが起こりやすい時間である。学校は児童生徒が主体的な学びの場として安心安全に遊べる時間にする義務がある。休み時間の安全配慮に関して、屋外運動場の学年別の場割をしたり、必要に応じて地域住民等の支援や教育職員の輪番で見守りをしたりする。その際、教員補助者等を活用する。

⑫ 校内清掃

清掃活動は、特別の教科「道徳」や特別活動の目的に直接的に関わる教育活動と捉えている。今や日本型教育として海外からも注目されている。清掃活動は今後も令和の日本型教育として残していきたい。学校は、特別の教科「道徳」や特別活動の実践的な場として、清掃活動をどのように位置づけるか考えるべきである。

その上で、校内清掃を曜日ごとの分担制としたり、清掃を行わない日や簡易清掃の日を設けたりすることで、児童生徒や教育職員の余白の時間を確保する。また、児童生徒にとって安全が確保できない清掃箇所については、教員補助者や教員業務支援員等が安全に十分配慮した上で清掃活動を行うなど、適切に取り組んでいく。なお、危険個所については、業者に委託したり、地域の方に協力していただいたりする。

⑬ 部活動については「Ⅲ 部活動の地域移行「岡崎モデル 3 段階プラン」の着実な実施」に記載

ハ 教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務

⑭ 給食の時間における対応

給食指導は、特別の教科「道徳」や特別活動等での学びを実践的に生かす場でもあり、

教育職員の業務である。しかし、アレルギー対応や感染症対策等、給食指導の業務内容が多岐にわたるようになってきた。これらの業務について、複数の教育職員で対応していくことで、安全性を担保しつつ、負担の軽減を図ることができるようにする。

なお、栄養指導については、栄養教諭が給食の時間を含め、さまざまな場面で、すでに食育指導を行っている。

⑮ 授業準備

授業準備は教育職員の力量向上のために最も重要な業務の一つである。

教育委員会は授業準備等の業務を支援するため、教育研究所を設置し、学習指導案を収集閲覧できるようにしたり、学芸会の台本や各種行事の映像を保存したりし、活用できるようにしている。また、教育アドバイザーや学校経営アドバイザー、GIGAスクールアドバイザー、ICT支援員を配置し、ニーズに応じた支援体制を構築している。

各学校においてはICTを活用し、授業準備等で作成した教材等を校内サーバーで共有し、活用しやすい状況を作っているところもある。

さらに、岡崎市の強みである同僚性を生かし、校内研修や指導員訪問等の研修の機会を活用しながら力量を向上させることを通して、授業準備の効率化ができるようにする。また、教材の印刷や物品の準備は教員補助者等が支援している。

⑯ 学習評価や成績処理

教育委員会は、岡崎市教育委員会学校指導課特別委員会として教育課程研究委員会を設置し、カリキュラムのモデル案を作成している。このモデル案には評価規準も掲載しており、単元・題材で培いたい力を明らかにするとともに、授業力の向上に役立てられるようにしている。本来は各学校がカリキュラムを作り、評価規準を作成する必要があるが、特別委員会が作成することで業務削減に資している。また、質の高いカリキュラムと評価規準が担保されており、教育職員の資質や特色のある教育・授業力を確保している。各学校は、このモデル案から学校独自の教育課程を策定することで質の高い教育活動を行っている。

また、教育委員会は授業準備等を支援するため、教員業務支援員を全校に配置している。さらに、統合型校務支援システムの導入により、指導要録や通知表、出席簿等がリンクされていることで、学期末の処理がスムーズに行われたり、自動採点技術等を活用することによって、授業準備、採点作業や成績処理等に係る事務負担を軽減している。

⑰ 学校行事の準備・運営

教育委員会は、掲示物の作成や印刷などの準備作業、学校行事中の安全確保等を協力し

ながら分担して進められるよう、校務支援員や教員補助者等を配置している。

学校は、校外学習での引率補助や資料準備、荷物管理など、教育職員以外でも対応可能な業務を明確に切り分け、学校全体でサポート体制を強化していく。またＩＣＴを活用し、過去の行事資料や運営マニュアルを共有化することで、準備の効率化と負担軽減を図る。

⑱ 進路指導の準備

高等学校等のWEB出願システムと学校が運用する統合型校務支援システムが円滑に連携するように、教育委員会が統合型校務支援システムの整備を行うことで、教育職員の事務負担を軽減し、児童生徒一人一人の進路相談に寄り添う時間を確保することができるようにする。

教育委員会が配置した教員業務支援員等に、高等学校や就職先等の情報提供について、掲示物の貼り替えや配布物の整理等を学校が依頼することで、教育職員の事務負担を軽減する。

⑲ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

支援が必要な児童生徒や家庭への対応は、教育職員が専門性を発揮して取り組むべき極めて重要な本来業務であり、教育の質を支える基盤となる取組である。一方で、その内容は多岐にわたり、個々の教育職員の努力のみに依存した対応は、業務の過重化や負担の偏りを招きかねない。

そのため、岡崎市では、各学校においてOJTを通して教育職員が学び合い、支援力を高める環境を整えるとともに、教育委員会としても、支援の内容や段階に応じて学校を組織的に支える体制の構築を進めてきた。

学校や教室への行きづらさや不安を抱える児童生徒への対応としては、「校内フリースクールF組」や「夜間学級S組」を設置し、フリースクール支援員を配置している。また、校外の教育支援センターとして、市内2か所（竜美・上地）に「ハートピア岡崎」を設置し、教員OB、養護教諭免許保持者、心理士等の専門的知見を有する人材を配置することで、学校と連携した支援を行っている。

日本語指導が必要な児童生徒への対応については、母語が話せる日本語教育講師を配置し、各校を巡回して指導の補助を行うほか、海外から編転入したばかりで日本語による学習が困難な児童生徒を対象に、日本語初期指導教室「プレクラス」を設置している。「プレクラス」には、教員OB及び母語対応が可能な日本語教育講師を配置し、学校生活に円滑に適応できるよう支援している。

さらに、児童生徒の多様かつ複合的な教育的ニーズに対応するため、岡崎市教育相談センターには、スクールソーシャルワーカー、心理士、登校支援員、就学相談員等を配置し、

専門性を生かした相談・支援体制の充実を図っている。

これらの取組により、教育職員が個別の課題を一人で抱え込むのではなく、校内外の支援人材や専門機関と役割を分担しながら対応できる環境を整えることで、教育の質の確保とともに、持続可能な学校運営につながる業務量管理と健康確保を図っている。

(5) 関連する取組、今後のフォローアップについて

① 「新しい時代の学校デザイン Ver. 2.1」の理解と推進

4月上旬	定例校長会議にて提案
4月中旬	意見集約（各学校長より）
4月中旬以降	市教委内部協議実施（複数回実施予定）
5月	教育委員会議に提案
6月	ホームページに掲載
8月	第1回総合教育会議にて報告

② 各学校における進捗状況の把握

- ・ 毎月の時間外在校等時間の状況把握
- ・ 長時間労働が心配される教育職員の要項に準じた産業医による面接
- ・ 指導主事による学校訪問の実施

③ ストレスチェックによる状況把握

- ・ 面談の実施（複数回）
- ・ タスクマネジメントやタイムマネジメントなどの具体的な取組の把握
- ・ 心配な状況がある場合は、指導主事が伴走型支援を行う。

④ 人材の確保

- ・ 部活動指導員、教員補助者、教員業務支援員、校務支援員など、人材確保に向けた予算要求
- ・ 人材確保に向けた、ペーパーティーチャー相談会などの実施
- ・ 教員定数増に向けた、関係機関への働きかけ

資料 1 チーム担任制の研究と実施に向けた環境整備

- ・ チーム担任制に関する研究をさらに進め、各学校においてチーム担任制を展開していくことで、教育の質の向上と、教育職員の仕事量の平準化による働き方改革の両立を図る。

1 チーム担任制研究の背景

○給特法等改正に伴う働き方改革のさらなる推進

○教育職員の休暇取得に伴う対応の必要性

- ・ 育児休業、ラークーション、感染症罹患、療養休暇など教員が休暇を取得する場面は、日常的に生じており、代替対応の確保や業務調整が恒常的な課題となっている。このため、日頃から柔軟かつ継続的に対応できる体制整備が必要である。

○多様な子供への対応の増加

- ・ 多様な子供への対応が増える中、個別支援の質を高めるためには、複数の目で重層的に支える仕組みが必要となっている。そのため、教育職員の子供理解の深化や専門性の確保が課題である。

○義務教育等教員特別手当（月額 3, 0 0 0 円）の支給における懸念（※下記参照）

- ・ 担任と副担任の間に手当額の差が生じることで、学校教育の強みである校内での“同僚性”が低下するおそれがあること。
- ・ 学校間における制度運用の相違により、教育職員への賃金支給額に差異が生じ、公平性が損なわれるおそれがあること。

義務教育等教員特別手当（学級を担任する業務を分掌する職員の加算額）について

1 加算対象者

- （1）指導要録に学級担任として氏名が記載される者に相当する者であること。
- （2）児童生徒及び保護者に対して、学級担任（副担任は除く）として周知されている者であること。
- （3）学級担任の業務を補助的に又は一部のみ担当している者（副担任や副担当等）ではないこと。

2 加算額

- （1）加算対象者には手当の月額に 3, 0 0 0 円を加算する。
- （2）加算額は、給料の支給方法に準じて支給する。例えば、月の中で学級担任を命じられ、加算対象者となった場合は、日割計算により支給する。
- （3）産業教育手当又は定時制通信教育手当の支給対象者、給料の 7 割措置適用者及び短時間勤務職員にあっても、加算額は月額 3, 0 0 0 円とする。

（参照）令和 7 年 1 2 月 1 9 日（7 教職第 1 3 6 3 号）義務教育等教員特別手当（学級を担任する業務を分掌する職員の加算額）の取扱いについて

2 制度について

- ・ 学年に配属された教員は特別な事情がある場合を除き、担任業務を担う。
- ・ 2 つの学級に 3 人の教員を担任として配置するチーム担任制を基本とする。
- ・ チーム内にリーダー教師を置き、そのチームに合った制度の運用を図る。

3 制度導入の目標

- ・複数担任制を導入することにより、子供支援を強化するとともに、さらなる教員の業務の平準化を目指す。

4 チーム担任制配置案

○配置案

- ・5学級ある学年で教員が8名いる場合は、以下のように配置する。

組	1組	2組	3組	4組	5組
担任	A ↔ B A ↔ C C ↔ B		D ↔ E D ↔ F F ↔ E		G ↔ H

- ・A、B、Cで、2つの学級を受け持つ。
- ・D、E、Fで、2つの学級を受け持つ。
- ・G、Hで、1つの学級を受け持つ。
- ・3名もしくは2名のチームで以下の担任業務を行う。

担任業務内容（例）

- ・道徳科、総合的な学習の時間、特別活動、保護者会、面談、学級経営、要録作成、通知表作成

これまで副担任も担っていた業務内容

- ・朝の会、帰りの会、給食指導、相談、要録印刷、通知表印刷、教材注文、会計業務
学年掲示物作成、児童生徒トラブル対応、配慮が必要な子供への支援 等

- ・例えば、1組であればA・B・Cの3名の担任の名前で通知表、要録を作成する。
運用によっては、A・C、B・C、A・B各2名の名前の表記になる場合もある。
- ・3名（2名）が固定役割を持ちながら、必要に応じてフレキシブルに役割を交替することができる。

○留意点

- ・指導要録に学級担任として氏名が記載される者に相当する者であること。
- ・児童生徒及び保護者に対して、学級担任（副担任は除く）として周知されている者であること。
- ・学級担任の業務を補助的に又は一部のみ担当している者（副担任や副担当等）ではないこと。

5 期待される具体的な効果

〔子供に関すること〕

○きめ細かな子供支援の実現

複数の教育職員が関わることで、一人では見落としがちな子供の変化やニーズを多角的に把握できる。特に、多様な背景や個別の支援を必要とする子供に対して、重層的な支援が可能となり、より質の高い教育的支援につながる。

○子供にとって相談しやすい環境の実現

子供は自分に合った先生、話しやすい先生を選んで相談できるようになる。一人の教員だけが窓口となる場合に比べ、子供が抱える悩みや不安を伝えやすくなり、早期の気づきや支援につながる。これにより、子供の安心感が高まり、学校生活における心理的安全性の向上が期待される。

○緊急の生徒指導への迅速な対応

緊急の生徒指導が発生した際にも、複数の教育職員が連携して即時に対応できる体制が確保される。問題行動やトラブルへの初動が遅れることを防ぎ、状況の悪化を未然に防止できるほか、指導後のフォローや保護者対応も分担することで、より適切かつ継続的な支援が可能となる。

○教員の特性を生かした支援

教員一人一人の個性や得意分野などの差異が、子供たちの多様なニーズに応じた支援につながる。優しく寄り添う姿勢、時に厳しく励ます関わり、感性の鋭さや論理的な視点など、それぞれの教員の特性が子供の学びや安心につながり、学校全体の支援力を高める。

〔教員または学校運営に関すること〕

○教員の育成（育成環境の強化）

経験の浅い教員が、経験豊富な教員の指導方法を直接見たり、実際に支援を受けたりすることによって力量を効果的に上げることができる。学級経営、子供対応を実践の場で共有できる“伴走型の育成”が可能となる。

○同僚性の構築と強化

担任業務を複数で担うことで、学級経営に対する責任や課題を共有し、学校内の協働が自然に促される。教員同士の相談や協力が増え、学校の強みである同僚性がより深化する。

●働き方改革の推進

学級経営を複数の教員で分担することで、教員の業務量が平準化される。事務作業などが分担でき、休暇取得や勤務負担の調整がしやすくなる。結果として、教員の心身の負担軽減と教育の質の向上の両立が期待できる。

チーム担任制を導入することで、子供への支援の質の向上、担任の負担軽減、働き方改革の推進を同時に実現することが期待される。また、学校全体の教育の質を安定させ、持続可能な学校運営を図るうえでも、導入には大きな意義があると考えられる。

資料2 部活動の地域移行「岡崎モデル3段階プラン」の着実な実施

- ・ 岡崎市では、当初より部活動の教育的な意義の継承・発展することを念頭におきつつ、将来的には学校の教育活動から段階的に移行していく方針のもと、市内20校の中学校区を8つのブロックに分けた「地域ブロック部活動」を進めてきた。令和7年度夏には、スポーツ、音楽系部活動の完全移行が達成された。

【令和8年度以降の進め方】

- 1：「ひと」・・・部活動指導員の配置
- 2：「モノ」・・・活動施設の充実
- 3：「こと」・・・運営団体の設置

※ 取組の詳細については、巻末の資料2－①を参照

- ・ スポーツ庁と文化庁は、これまで適正な部活動の実現に向けた部活動改革として、部活動ガイドラインを策定（令和4年）し、令和7年度、新たな部活動ガイドラインに改訂した。その中で、部活動指導員などの外部指導者の活用、活動時間や休養日の基準の設定、短時間で効果的な指導の推進などについて触れている。また、各市町村には、「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について（令和2年）」が通知されている。（＊以下概要）

部活動の意義と課題

- ・ 部活動は、教科学習とは異なる集団での活動を通じた人間形成の機会や、多様な生徒が活躍できる場である。
- ・ 一方、これまで部活動は教師による献身的な勤務の下で成り立ってきたが、休日を含め、長時間勤務の要因であることや、指導経験のない教師にとって多大な負担であるとともに、生徒にとっては望ましい指導を受けられない場合が生じる。
- ・ 中教審答申や給特法の国会審議において「部活動を学校単位から地域単位の取組とする」旨が指摘されている。

改革の方向性

- ・ 部活動は必ずしも教師が担う必要のない業務であることを踏まえ、部活動改革の第一歩として、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築
- ・ 部活動の指導を希望する教師は、引き続き休日に指導を行うことができる仕組みを構築
- ・ 生徒の活動機会を確保するため、休日における地域のスポーツ・文化活動を実施できる環境を整備

具体的な方策

I. 休日の部活動の段階的な地域移行（令和5年度以降、段階的に実施）

- ・ 休日の指導や大会への引率を担う地域人材の確保
（育成・マッチングまでの民間人材活用の仕組みの構築、兼職兼業の仕組みの活用）

- ・保護者による費用負担、地方自治体による減免措置等と国による支援
- ・拠点校（地域）における実践研究の推進とその成果の全国展開

II. 合理的で効率的な部活動の推進

- ・地域の実情を踏まえ、都市・過疎地域における他校との合同部活動の推進
- ・地理的制約を越えて、生徒・指導者間のコミュニケーションが可能となる I C T 活用の推進
- ・主に地方大会の在り方の整理（実態の把握、参加する大会の精選、大会参加資格の弾力化等）

- ・ 地域ブロック部活動において、指導を希望する教育職員に向けて、岡崎市では、文部科学省、スポーツ庁及び文化庁が示した「公立学校の教師等が地域クラブ活動に従事する場合の兼職兼業について」を踏まえ、希望者の面談を実施し、所属学校の校長の承認を受け、部活動指導員としての配置を進めている。（以下、兼職兼業を承認する際の留意点）

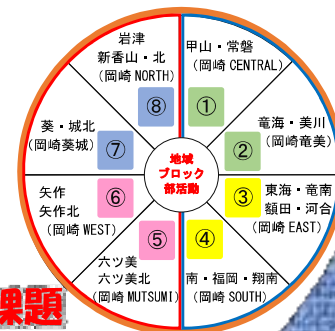
- 地方公務員である公立学校の教師等（常勤・非常勤を問わず、事務職員等を含む。）は、
 - ①当該教師等が希望する場合であって、
 - ②地方公務員法第 3 8 条や教育公務員特例法第 1 7 条等の規定に基づき、
 - ③サービスを監督する教育委員会の許可を得た場合には、兼職兼業を行うことが可能です。
- 地域クラブ活動に従事することを希望する教師等については、学校以外の主体である地域団体の業務に報酬を受けて従事することとなるため、一般的な手続きとして、兼職兼業希望先からの依頼状を基に上司である校長等へ相談・了承の上、サービス監督教育委員会の兼職兼業の許可を得て、地域団体の業務に従事することとなります。これにより、兼職兼業先の業務について、報酬を受けて従事することが可能になります。一方で、兼職兼業時の業務の管理監督者は、普段の教師等としての管理監督者（校長）と異なることや、勤務時間については、教師等としての労働時間と兼職兼業先の労働時間を通算する必要もあり、この点についても留意が必要です。
- 教師等が地域団体に雇用される形で兼職兼業を希望する場合には、教師等の心身の健康を確保するため、以下のような対応を行うことが求められます。
 - 学校における「労働時間」と地域団体における「労働時間」を通算した時間から法定労働時間を差し引いた時間が、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とならないことが見込まれる場合には、兼職兼業の許可を出さないこととする。

- ・ 地域ブロック部活動を推進することで、部活動の地域展開が実現し、部活動指導が学校管理外の業務として行われていくことになる。さらに、部活動指導に取り組みたいと考える教育職員は、自らの選択により部活動指導員に登録することで、兼職兼業によって地域ブロック部活動指導に従事することが可能となる。

岡崎市立中学校地域ブロック部活動の進め方について(ver.3) 岡崎市教育委員会 2026.5.18

資料2-①

令和7年5月、スポーツ庁と文化庁は、学校部活動の教育的意義を継承・発展させ、すべての生徒に活動機会を保障することを目的とした認定制度を策定しました。それによると認定要件を満たした際の効果として、運営等への公的支援、希望する教職員の兼職兼業の仕組み、大会・コンクールへの円滑な参加等が想定されています。これは、本市の進める「岡崎モデル3段階プラン」の方向性と一致しており、認定地域クラブ活動の先進的な事例として、「ひと・モノ・こと」の3本柱を核に、中学校地域ブロック部活動のさらなる推進を図っていきます。



基本情報 (R8当初)

○ブロックチーム数	: 1 2 4
○部活動指導員	: 2 1 1
一般	: 1 4 2
小学校教職員	: 2 8
中学校教職員	: 4 1

これまでの成果 (R5~R7)

○地域ブロック化の完全移行

R5より活動人数の少ない種目から3年間をかけて、8ブロックに移行

○部活動指導員の配置

R4より順次配置拡大

○新規大会の設置と運営

(AutumnCUP SpringCUP FINALCUP)

R7よりブロックチーム名で大会がスタート

○平日夜間の活動開始

(実証事業)

○検討会議の設置

「部活動地域移行推進委員会」
特別委「部活動地域移行検討会議」
市検討会議「庁内会議」
「ワーキンググループ検討会議」

令和8年度以降の進め方

「ひと」・・・部活動指導員の配置

- ・中学校教員を兼職兼業で、新たに41名を配置する(R8.6月)
- ・教職員の意識調査2回目を実施し、面接を行う(R7の面接実施者約400名)
- ・部活動指導員の研修制度を設計し、実施する(毎年8月予定)

「モノ」・・・活動施設の充実

- ・福岡中学校「テニスコート」に照明施設を設置する。(R8冬完成予定)
- ・中学校の照明施設設置計画、大会実施のための施設整備計画を進める
- ・公共施設の利用促進、市内高校のグラウンド等の利用連携を進める

「こと」・・・運営団体の設置

- ・岡崎市地域ブロック部活動運営委員会(任意団体)を設立する(R8.6月)
- ・各ブロック内における体制整備を進める
- ・市内大会の環境整備を進める

市給食協会と同じイメージです

生徒保護者の安心のため、兼職兼業による教職員の更なる配置を進めます

地域ブロック部活動に対応した岡崎市部活動ガイドラインに改訂します

今後の方向性と検討課題

◇部活動指導員の配置拡大

- ・各ブロックチームに部活動指導員3~4名の配置を目指す

◇活動施設の充実・環境整備

- ・学校の照明設備等の設置
- ・公共施設の利用促進

◇市関係予算の維持・学校管理費の移管

- ・部活動に関わる市の各予算適正化の検討を進める

◇岡崎市地域ブロック部活動運営委員会(仮)の設立 【市委託任意団体】事務局：教育委員会学校指導課

- ・部活動指導員の配置、勤務管理、研修
- ・各ブロック関係者会議の企画・運営
- ・中体連市内大会の運営
- ・活動施設等の環境整備
- ・物品等の管理替え、購入、配置
- ・委託財源の運用
- ・企業連携や協賛依頼

◇その他

- ・美術部、パソコン部等の文化部の活動は、段階的に社会文化活動等に参加できるように、連携の在り方を協議していく

子供の活動の移行 **R7**

活動場所の移行

運営主体の移行

R11 学校管理下外



地域移行

改革実行期間(前期)

中間
評価

改革実行期間(後期)

岡崎のブロック部活動から巣立った子供たちが、やがて部活動指導員となり、地域の子供たちを指導する...そんな循環型の未来を描いています

趣 旨

教員に優れた人材を確保する必要性に鑑み、公立の義務教育諸学校等における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため、教育委員会に対する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及び公表等の義務付け、主務教諭の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置を講ずる。

概 要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

(1) 教育委員会における実施の確保のための措置【給特法第8条関係】

- ・ 教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、**教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置**（業務量管理・健康確保措置）**を実施するための計画**（業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。）の**策定・公表、計画の実施状況の公表を義務付ける**。
- ・ **計画の内容及び実施状況**について、**総合教育会議への報告を義務付ける**。
- ・ 計画の策定・実施に関して、都道府県教育委員会による市町村教育委員会への指導助言等を努力義務とする。

(2) 学校における実施の確保のための措置

- ・ 公立学校が、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務付ける。【学校教育法第42条関係】
- ・ 公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。※学校運営協議会を置く学校【地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5関係】

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができることとする。【学校教育法第27条、第37条関係】

3. 教員の処遇の改善

(1) 高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額の基準となる額を給料月額[※]の4%から10%まで段階的に引き上げる。【給特法第3条関係】
※幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等に鑑み、現状維持とする。

(2) 職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

- ・ 義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする（学級担任への加算を想定）。【教育公務員特例法第13条関係】
- ・ 指導改善研修を受けている教員には、教職調整額を支給しないこととする。【給特法第3条、第5条関係】

施行期日

1 及び 2 については、令和 8（2026）年 4 月 1 日

3 については、令和 8（2026）年 1 月 1 日

【附則第 1 条関係】

三 その他業務量管理・健康確保措置の実施に関し必要な事項

3 教育委員会は、業務量管理・健康確保措置実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを

公表するとともに、総合教育会議（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第一条の四第一項の総合教育会議をいう。次項において同じ。）に報告するものとする。

4 教育委員会は、毎年度、文部科学省令で定めるところにより、業務量管理・健康確保措置実施計画の実施状況を公表するとともに、総合教育会議に報告するものとする。

5 都道府県の教育委員会は、市町村（特別区を含み、地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市を除く。）の教育委員会に対し、業務量管理・健康確保措置実施計画（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七条第一項に規定する県費負担教職員に係る部分に限る。）の策定及びその円滑かつ確実な実施に関し必要な指導、助言その他の援助を行うよう努めるものとする。

附則第二項を次のように改める。

2 次の表の上欄に掲げる期間における第三条第一項の規定の適用については、同項中「百分の十」とあるのは、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

<本ひな型について>

- 改正給特法により、服務監督教育委員会は、「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」（以下「指針」という）に即して業務量管理・健康確保措置実施計画（次頁以降「計画」という）を策定することとされています。
- 本ひな型は、教育委員会における計画の策定に当たって、地域の実情に応じた実効性のある計画策定を支援する観点から、策定にかかる事務負担の軽減にも資するよう、一つの参考例として作成したものです（あくまで例であり、本ひな型通りに作成しなければならないということではありません）。
- なお、既に学校における働き方改革等に関するアクション・プラン等、既存のものがある教育委員会においては、その内容が指針に即しているかを確認の上、必要に応じて修正・追記等すればよく、必ずしも本ひな型と同様の形にする必要はありません。

○市／町／村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（例）

計画の名称を「業務量管理・健康確保措置実施計画」とする必要は必ずしもありませんが、給特法第8条に基づくものであることが明確になっていることが望ましいと考えられます。

令和8年○月

○市／町／村教育委員会

複数の教育委員会において、共同して策定することも可能ですが、各教育委員会が自らサービスを監督する教育職員に係る措置を適切に講ずるとともに、計画の公表や総合教育会議への報告等については、各教育委員会で行う必要があります。

目 次

1. 計画の趣旨・現状	3
2. 目標	4
3. 計画の期間	5
4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容	5
5. 関連する取組、今後のフォローアップについて	9

1. 計画の趣旨、現状

☑本計画の趣旨を簡潔に記載

☑所管に属する学校の教育職員の時間外在校等時間の現状や課題を記載してください。

(例)

(1) 計画の趣旨

・「学校における働き方改革」は自治体として目指す教育を実現するために必要であることや、「計画」をどのように子供たちへのより良い教育につなげるのかなどについて、自治体の「教育振興基本計画」等を踏まえ、簡潔に記載することが考えられます。

(2) 本市(町／村)の現状

- 本市(町／村)では、××年×月に、所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限に関する方針として、「●市(町／村)立学校職員の在校等時間の上限等に関する規則」(以下「規則」という)を定め、教育職員の在校等時間の管理及びその時間の縮減に取り組んできた。
- こうした取組の結果、本市(町／村)における教育職員の時間外在校等時間の状況について、令和6年度は以下のとおりであった。

【令和6年度の時間外在校等時間の状況】

	年平均	月45時間を上回る割合	月80時間を上回る割合
小学校	月●時間	●%	●%
中学校	月●時間	●%	●%

- 時間外在校等時間が45時間を超える割合が●%と多くなっている。●や●などの業務の負担感が大きくなっており、●を図ることによって、教育職員の業務に、教育の質の向上のために必要な時間的余裕を創出することが必要である。

・時間外在校等時間の状況を踏まえ、自治体として認識している主な課題について記載することが考えられます。

- こうしたことを踏まえ、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第8条に基づき本計画を策定するものである。

2. 目標

業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標を設定してください。（１）の目標については必ず設定し、（２）については可能な限り、地方公共団体の実情に応じて設定してください。

☑（１）時間外在校等時間に関する目標

各教育職員の時間外在校等時間について、国の指針で定める上限時間（１箇月時間外在校等時間：45 時間、１年間時間外在校等時間：360 時間）の範囲内とするための数値目標を設定することが必要です。

☑（２）ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

教育職員の心身の健康確保や教職の魅力向上のため、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、可能な限り、地方公共団体の実情に応じて設定してください。

※以下は例であり、数値目標の水準については、各自治体の実情に応じて設定することが重要です。

（例）

○ 本計画において達成を目指す目標は以下のとおり。

（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

【カッコ内は令和6年度の数値】

- ・年間の年次有給休暇の平均取得日数を●日以上にする【●日】
- ・ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を●%まで減少させる【●%】
- ・ストレスチェックにおける健康リスクの値を●以下とする【●】
- ・教育職員が、児童生徒や保護者との信頼関係の構築や専門性の発揮などにより、生き生きと教育活動に取り組み、働きがいを実感できることを目指す

・こうした目標に対しては、例えば、以下を活用することによりその状況を把握していくことが考えられます。

- ストレスチェックにおける仕事に対する満足度
- 教育委員会が独自に実施している教職員アンケート等で、働きがい等に関する質問項目（例えば、「あなたは普段の仕事にやりがいを感じますか」）への肯定的な回答の割合

3. 計画の期間

※計画の期間を定める際、国においては、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念頭においた上で設定してください。

※具体的な計画期間は各自治体の実情に応じて定めることとなりますが、例えば目標の達成期間を3～5年程度に設定する場合であっても、年度ごとに実現すべき取組内容や達成目標を明らかにするなど、当該計画の実施によって、学校における働き方改革が着実に進展していることを関係者が実感できるものとなっていることが重要です。その場合、年度計画として各年度の取組内容を整理し、1年ごとに更新していくことも可能です。

(例)

令和8年度～令和○年度

4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

☑業務量管理・健康確保措置の内容として、指針の第2章第3節に掲げる措置その他の計画的に推進することが重要と認められる措置に関する具体的な取組事項を記載してください。

☑第2章第3節(2)で掲げる「業務の3分類」について、①～⑱のうち、優先的／重点的に取り組む業務を列举し、それぞれ具体的に取り組む事項を記載してください。

※特に「学校以外が担うべき業務」や「教師以外が積極的に参画すべき業務」は、教育委員会等による主体的な取組を通じて、首長部局や地域が協力・参画することが期待されるものです。学校運営協議会等において、地域・保護者の合意又は理解を得ることを目指し、取組の方向性について具体的に計画に盛り込むことが重要です。

※地域や学校の状況等を踏まえ、①～⑱以外の業務を記載することも有効です。

※以下は例であり、具体的な取組事項は、各地域の実情に応じて決めることが重要です。

(例)

○本市(町／村)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

イ 学校以外が担うべき業務

◆ 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等（「3分類」①関係）

- ・ 各地域の実情を踏まえつつ、児童生徒が学校に登校する時間の見直しを推進。●などを通じて、保護者・地域住民による通学路の見守り活動を推進する。

◆ 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応（「3分類」②関係）

- ・ 放課後から夜間における見回りについては、●が行っている見回りに委ねることとし、学校における自主的な見回りは原則行わないこととする。
- ・ 学校警察連絡協議会等において、補導された児童生徒の引取りについては、保護者が第一義的な責任を負うことについて認識を共有する。

◆ 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）（「3分類」③関係）

- ・ 給食費等の学校徴収金について、歳入歳出予算に組み入れる対象範囲や徴収手続き等の精査を進め、●年度予算を目途に公会計化を実施する。

◆ 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）

- ・ ●年度中に、首長部局とも連携して直接苦情等に対応する相談窓口を設置するとともに、学校が弁護士等の専門家を活用できる環境を整備すること等により、教育委員会等の行政機関の責任において当該苦情等に対応できる体制を構築する。

ロ 教師以外が積極的に参画すべき業務

◆ 調査・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（町／村）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。

- ・ 学校事務体制の強化のため、●年度中に共同学校事務室を整備する。

◆ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理（「3分類」⑨関係）

- ・ 学校プール・体育館の地域開放施設の管理業務について、教育委員会において●年度中に外部委託を行う。

◆ 部活動（「3分類」⑬関係）

- ・ ●年度中に、原則、休日の全ての部活動の地域展開を実現する。平日の部活動については、活動時間等の適正化を図り、●年度中に、部活動指導員の配置拡充等を進める。

ハ 教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務

◆ 授業準備、学習評価や成績処理（「3分類」⑮⑯関係）

- ・ 授業準備や採点作業等を補助する教員業務支援員を全校に配置する。
- ・ 校務支援システムの機能や自動採点技術等を活用することによって、授業準備、採点作業や成績処理等に係る事務負担を軽減する。

◆ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応（「3分類」⑰関係）

- ・ スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー等の生徒指導関係の校内会議への参加目標を●%とし、専門的な知見を活用しつつ教職員が連携・協働した支援体制を構築する。
- ・ 教育委員会において、医療・福祉・警察等の関係機関と学校との連携に関する研修を少なくとも年●回は実施することで、学校が組織として関係機関と連携・協働し、適切な役割分担のもと支援を行うことのできる体制を構築する。
- ・ 医療的ケア看護職員、特別支援教育支援員、医療・福祉に関する専門的な人材の学校への派遣を拡充する。

(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時数や週当たり授業時数については、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、指導体制に見合うものとなるよう見直す。
- ・当初の狙いが形骸化し十分な効果が見込めない活動等の見直し、清掃時間・頻度の見直し、放課後の活動時間の勤務時間内での設定など、日課表の工夫を行う。
- ・デジタル技術の活用により、●や●などの校務を効率化し、「GIGAスクール構想の下での校務DXチェックリスト」に基づいた自己点検の達成状況を、●%から●%にする。
- ・勤務時間外の留守番電話機能や電話の録音機能を●年度中に全校に設置する。

(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。

- ・1箇月時間外在校等時間が80時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施する。
- ・11時間を目安とする勤務間インターバルの確保に取り組む。
- ・50人未満の学校も含め、ストレスチェックの実施率を100%にし、実施後の集団分析の結果等も活用して職場改善の改善を推進する。
- ・心身の健康問題についての相談窓口を設置する。
- ・年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得できるよう、各学校に対して取得を促進する。
- ・●年度中に、学校における定時退校日を月●回以上設定するよう推進し、長期休業等の期間中に●日間の一斉閉校期間の設定を行う。
- ・早出遅出勤務制度、テレワークの導入について●年度中に検討を行う。

5. 関連する取組、今後のフォローアップについて

☑計画の実効性を確保するため、今後のフォローアップに関する事項や、関連する取組について記載してください。

(例)

- ・ 取組の着実な実行を図るため、市(町／村)内各学校の教育職員の在校等時間の状況を把握し、毎年度、●市(町／村)のHPで公表するとともに、定例の教育委員会及び総合教育会議において報告することとする。

・ このほか、各学校の在校等時間の状況を、教育委員会が毎月確認することや、具体的措置の取組状況などについて、市(町／村)内の定例会議の場などで報告することも考えられます。

- ・ 学校での児童生徒等の支援に当たる医療・福祉に関する人材の確保に当たり、関係部局・関係機関とともに取り組む。

・ このほか、教員業務支援員や地域ボランティアの確保・充実などについて、首長部局や学校運営協議会と連携して取り組むことなどを、数値目標と共に記載することが考えられます。

- ・ 時間外在校等時間にかかる目標の達成状況については、本市(町／村)で導入している出退勤管理システムで把握し、その他の目標については、本市(町／村)で導入しているストレスチェックの結果から把握する。
- ・ 教育委員会において、各学校の状況を確認し、本計画の内容に照らして課題が見られるときは、当該学校に聞き取り・指導等を実施する。特に、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、業務の持ち帰りや休憩時間の確保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、教職員の働き方改革に向けた取組を実施する。

- ・ 保護者、地域の理解を促進するため、首長部局と連携し、保護者や地域の各自治会等に対して、本市（町／村）における「業務の3分類」をはじめとする業務量管理・健康確保措置の内容について周知を行うとともに、具体の項目について協力を得られるよう取り組む。

・ 具体的な取組として、例えば、首長と教育委員会と地域・保護者の団体等と関係者が合同でメッセージや具体的な取組内容を発信することなども考えられます。