



**佐世保市立小・中学校及び義務教育学校における
業務改善アクションプラン(第2期)**

(改定版)

令和8年〇月

佐世保市教育委員会

目 次

1 業務改善アクションプラン（第2期）の策定の背景	・・・	1
2 業務改善アクションプラン（R3年度第1期）の成果と課題	・・・	3
3 業務改善アクションプラン（第2期）により目指す数値目標等	・・・	6
4 アクションプラン（第2期）の具体的内容	・・・	9
(1) 主な取組		
(2) 長期的取組		
(3) 毎年度実施の取組		
(4) 第1期アクションプランからの継続した取組		
【参考資料1】「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～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門家としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～（答申）【概要】（令和6年8月27日 中央教育審議会）	・・・	19
【参考資料2】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（改正）【概要】（令和7年9月26日）	・・・	23
【参考資料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等の一部を改正する法律の概要（令和8年4月1日）	・・・	24
【参考資料4】佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（令和2年4月1日施行）	・・・	25
【参考資料5】佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針	・・・	26

1 業務改善アクションプラン（第2期）策定の背景（改訂版）

「佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を具体的に進めるために、「佐世保市立小・中学校及び義務教育学校における業務改善アクションプラン（R3年度第1期）」を策定し、教職員の長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と、教育の質の向上及び持続可能な教育活動の推進を目指してきました。

佐世保市教育委員会といたしましては、令和4年度から、給食費公会計化やスクール・サポート・スタッフの全校配置、校務支援システムの導入等、学校における働き方改革を推進してきました。また、これまでの2学期制に代わり新たな3学期制を導入し、教職員の働き方改革は着実に進んでいると捉えています。

一方で、勤務実態調査等の結果から、教員の時間外在校等時間の状況に一定の改善が見られるものの、依然として長時間勤務の教員が多い状況となっています。その背景には、これまでの取組が必ずしも教員一人一人の意識や働き方の変容に結びついておらず、学校以外が担うべき業務や必ずしも教員が担う必要のない業務、教員の負担軽減が可能な業務の見直し・簡素化が十分に進んでいないといった課題があるものと考えられます。

全国的な教員不足が課題となる中、令和6年（2024年）8月に中央教育審議会から『「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）』が示されました。本市教育委員会としても、第1期アクションプランが終了する令和6年度以降も、これまでの取組を継承しつつ、更なる充実・改善を図り、各学校と緊密に連携しながら、継続的かつ計画的に、実効性のある取組を引き続き進めて行く必要があると考えています。そこで、これまでの取組について成果と課題を総括し、今後のさらなる業務改善に向け、「第2期佐世保市立小・中学校及び義務教育学校における業務改善アクションプラン」を策定したところです。

令和7年6月には「公立義務教育学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（以下、改正給特法という）」が公布され、令和8年4月から施行されました。また、令和7年9月に文部科学省から「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（改正）（以下、「指針」という）」が示されました。

本指針においては、働き方改革の目的として『教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うこと』が示され、教育委員会には「業務量管理・確保措置実施計画（以下、「実施計画」という）」を定めることが義務化されました。実施計画の内容及び実施状況については、総合教育会議

への報告が義務付けられ、地方公共団体との連携を図りつつ、取組の更なる改善につなげるものとしています。

佐世保市教育委員会といたしましては、本アクションプランが、本指針に沿った内容となるよう精査し、改訂版として策定します。

２ 業務改善アクションプラン（R3 年度第 1 期）の成果と課題

（１）アクションプラン実施における成果目標に対する実績

			R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
8 0 時間 超過勤務 出現率	小学校	目 標	－	0. 1%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
		現 状	0. 2%	0. 1%	0. 3%	0. 1%	0. 1%
	中学校	目 標	－	8. 0%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
		現 状	13. 2%	8. 5%	6. 9%	5. 5%	5. 0%
	義務教育学校	目 標	－	0. 0%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
		現 状	0. 0%	0. 0%	0. 3%	0. 0%	0. 0%
			R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
4 5 時間 超過勤務 出現率	小学校	目 標	－	15. 0%	10. 0%	5. 0%	0. 0%
		現 状	20. 7%	13. 0%	12. 2%	11. 0%	9. 7%
	中学校	目 標	－	30. 0%	20. 0%	10. 0%	0. 0%
		現 状	49. 9%	47. 8%	45. 1%	45. 7%	42. 4%
	義務教育学校	目 標	－	10. 0%	5. 0%	0. 0%	0. 0%
		現 状	15. 5%	9. 3%	9. 1%	7. 3%	5. 9%

R5 年度終了時点における本アクションプランに数値目標に対する実績について

- ① 目標「複数月平均の超過勤務時間が 80 時間を超える教職員の割合」について
令和 3 年度までに 0 % を目指します。

→小学校 0.1%、義務教育学校 0.0%と、ほぼ達成できている。

中学校では経年で 5.0%まで削減できてきた。今後、該当職員については、教育委員会が校長に指導し、校長が本人への面談等を通して、改善を図る等、早急に 80 時間を超える教職員をなくす取組を推進する必要がある。

- ② 目標「超過勤務が月 45 時間を超える割合」について、令和 5 年度までに、0 % を目指します。

→小学校 9.7%、中学校 42.4%、義務教育学校 5.9%

小学校 13.0% (R2) → 12.2% (R3) → 11.0% (R4) → 9.7% (R5) (やや減少)

中学校 47.8% (R2) → 45.1% (R3) → 45.7% (R4) → 42.4% (R5) (やや減少)

義務教育学校 9.3% (R2) → 9.1% (R3) → 7.3% (R4) → 5.9% (R5) (やや減少)

それぞれ減少傾向にあるが、令和 5 年度終了時点で目標には、到達していない。

特に、副校長、教頭の 45 時間超過勤務出現率は、令和 5 年度で

小学校 48.7% (80 時間超過 1.6%) 中学校 72.8% (80 時間超過 9.3%)

義務教育学校 25.0% (80 時間超過 0%) となり、依然高い割合である。

(2) アクションプラン実施における具体的方策に対する成果と課題

(各年度は実施予定の年度を表す)

令和3年度	○ I C カードによる勤務時間への意識の徹底（月の半ばに個票を配付） → 実施できた学校では、職員一人一人の意識が高まった。 ○ 新たな出退勤システム導入の検討（R5 年度に試行、R6 年度に完全実施） → 県と調整中 ○ 働き方改革を検討するワーキンググループの設置、及び調査・照会の精選 → 計画的に実施され、提言を実施した。 ○ 各校ごとの定時退勤、最終退勤時刻の設定と徹底 → 各校ごとに設定できているが、効果が不十分 ○ 休暇の積極的・計画的取得の意識化 → 夏季閉庁日の定着や部活動ガイドラインの遵守により、意識的が高まった。 ○ 部活動の各部練習計画をホームページに掲載 → 徐々に整備されていった。 ○ 部活動の指導体制の見直し（編制数の見直し、外部指導者の活用） → 学校の実情により、進捗状況の異なりが見られた。地域や保護者の要望もあり、実際には難しい状況。 ○ 学校行事の再考、廃止や縮減等の見直し → コロナ禍の中、一部の学校行事については、適正な教育課程の実施に則り、見直しや縮減が行われたが、実施できなかったという実情もあった。
令和4年度	○ 給食の公会計化による業務の削減 → 公会計化が実施され、大規模校を中心に、給食費集金事務が軽減された。 ○ スクール・サポート・スタッフ（以下、S S S という）の人的配置の拡充 およびスクール・サポート・スタッフの業務内容の拡充（それまでの PTA 事務補助は廃止） → 小・中学校及び義務教育学校本校全校に各 1 名配置され、計画的な研修を実施し、効果的な活用を推進している。 ○ 定時退勤日の徹底、勤務時間管理の意識化の徹底 ○ 学校行事の精選、縮減や休暇の積極的・計画的取得の推進

令和5年度	※前年度具体的方策の継続実践と徹底 ○「校務支援システム」の導入 → 令和4年度末から導入され、令和5年度は、小・中学校及び義務教育学校ともに「学校運営に関わる業務」の割合が減少した。 ○学校行事や業務内容の精選や休暇の積極的・計画的取得の実践
-------	--

(3) 佐世保市教育委員会として、今後改善を目指す課題

- ① 業務のスリム化と日課や教育課程の見直しを進めていくための学校への指導および環境整備
- ② 中学校における部活動の地域移行
- ③ 教職員の働き方改革を進めるうえでの地域、保護者の理解の促進及び連携体制の構築
- ④ 副校長・教頭の超過勤務時間の削減

3 業務改善アクションプラン（第2期）により目指す数値目標等

前項の業務改善アクションプラン（R3年度第1期）の成果と課題を基に、「佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」の実現を目指すため、以下の取組を進めます。

（1）働き方改革に関する長崎県における各種計画の数値目標

第四期長崎県教育振興基本計画（令和6年3月策定）に基づいた目標

【超過勤務が月45時間を超える教職員の割合】

令和10年度までに ⇒ 0%を目指します。

（2）本アクションプランにおける佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の数値目標

【超過勤務が月45時間を超える教職員の割合】

令和10年度までに ⇒ 0%を目指します。

- 超過勤務時間が月45時間を超える教職員数について、令和10年度までに0%とする数値目標の達成を目指します。
- 上限方針に示している「1年間の時間外在校等時間を年間360時間」以内にするについて、早期の達成に向けた取組を推進していきます。
- 国の目標である「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」ことを踏まえて取り組むことが必要になります。

【年間540時間を超える教職員の割合】

令和7年度までに ⇒ 0%とし、上限方針の実現を目指します。

- 超過勤務時間が年間540時間を超える教職員の割合を令和6年度以降段階的に減らしながら、令和7年度末までに数値目標の達成を目指してきましたが、未だ不十分の状況です。早期の達成を目指した取組を推進していきます。

(3) 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します。

○ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を令和10年度まで10.0%以下を目指します。 【令和7年度平均 11.7%】

(4) 実施スケジュール（成果目標を達成するための工程）

			R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 1 0
45 時間 超過勤 務 出現率	小学校	目標		9.0%	8.0%	5.0%	2.0%	0.0%
		現状	9.7%	6.9%	4.7%	－	－	－
	中学校	目標		37.5%	31.0%	22.0%	10.5%	0.0%
		現状	42.4%	38.4%	32.4%	－	－	－
	義務教育学校	目標		4.0%	3.0%	2.0%	0.0%	0.0%
		現状	5.9%	4.8%	3.8%	－	－	－
	全校種平均			19.0%	16.0%	11.0%	5.0%	0.0%
	現 状		21.2%	18.0%	14.6%			
			R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 1 0
年間 540 時 間超過 勤務 出現率	小学校	目標		1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		現状	4.0%	2.2%	2.0%	－	－	－
	中学校	目標		26.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		現状	46.8%	38.8%	32.1%	－	－	－
	義務教育学校	目標		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		現状	6.5%	3.2%	0.0%	－	－	－
	全校種平均			10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	現 状		19.1%	15.2%	12.7%			

	R 5 1 回目	R 5 2 回目	R 6 1 回目	R 6 2 回目	R 7 1 回目	R 7 2 回目	R 10までに
高ストレス者の割合	13.1%	14.2%	11.9%	14.0%	11.2%	12.1%	10.0%以下
年度平均	13.7%		13.0%		11.7%		
全国平均	11.4%		11.4%				

(5) 主な具体的方策

年度	令和6年度～令和8年度
具体的 方策	○勤務時間の客観的な把握（勤務時間の見える化） ○校内部活動指導体制の見直し ○日課や授業時数の見直し ○副校長、教頭業務の見直し ○校務DXの推進（校務支援システム等の活用例を共有） ○各課からの調査の精選及び削減、回答方法の一元化 ○柔軟な働き方の周知啓発 ○勤務時間外の連絡体制の見直し ○保護者、地域等との働き方改革に対する認識の共有 ○学校徴収金の効率のよい徴収方法の検討 ○外部からの学校施設利用手続きの簡略化 ○学校問題解決のための支援体制の充実 ○部活動地域展開の在り方の構築

年度	令和9・10年度
具体的 方策	○各取組の継続実践と徹底

期間	令和6年度以降、毎年実施
具体的 方策	○学校運営協議会との連動による協働体制の構築 ○ワーキンググループ会議の実施

期間	令和6年度以降、長期間を要する
具体的 方策	○デジタル採点システムの検討

4 アクションプラン（第2期）の具体的内容（改訂版）

～業務量管理・健康確保措置実施計画～

（1）主な取組

① 勤務時間の客観的な把握

■取組内容 県推奨版統合型支援システム「C4th」の機能「出退勤」システムを活用した超過勤務時間の把握を行います。

○管理職を含めた全ての教職員の勤務時間を把握し、勤務実態に関するデータを集約・分析することで、長時間勤務の是正に向けた取組を提案していきます。
《より利便性の高いソフト》

- ・各職員が月途中における超過勤務時間を随時把握
- ・管理職が月途中に職員の勤務状況を把握し、随時指導
※特に月の超過勤務時間が80時間を超えないこと
- ・報告処理の簡素化

② 校内部活動指導体制の見直し

■取組内容 教職員の部活動指導の負担軽減につながる適切な取組を推進します。

○中学校教職員の超過勤務の要因として「児童生徒の指導に直接的に関わる業務（部活動・社会体育）」が大きな割合を占めていることから、学校は部活動のあり方について、計画的な見直しを進めてください。

《推進する取組》

- ・外部指導者の人材確保
- ・学校規模に応じた部活動数の検討や複数顧問制による業務負担の平準化を図るよう推進
- ・部活動ガイドラインの遵守を徹底し、特に大会やコンクールに向けて練習時間が長時間化することを厳禁
- ・各競技団体の開催大会数の見直し
- ・所属する生徒数に応じた部活動数の検討（休部・廃部等）

③ 日課や授業時数の見直し

■取組内容 各学校の日課や授業時数について見直しを推進します。

○日課の見直しを検討することで、教職員が授業研究や執務に充てる時間を確保できるよう工夫してください。また、標準授業時数を大きく上回って教育課程を編成・実施している学校は、授業時数について点検したうえで、令和8年度以降の教育課程の編成に臨んでください。

《推進する取組》

- ・朝や放課後に実施している諸活動の見直し
- ・長期休業日前後に限らない短縮日課の効果的な運用
- ・各教科等カリキュラムの見直し
- ・指導体制や教育課程の編成の工夫
- ・学校行事の精選・重点化
- ・行事の準備や練習に費やす授業時数の縮減

④ 副校長・教頭業務の見直し

■取組内容 校長のマネジメントにより、これまでの副校長・教頭業務の見直しを推進します。

○副校長・教頭にしかできない業務に注力できるように、副校長・教頭の業務を削減又は職員へ分担することを進めてください。

《推進する取組》

- ・教頭の受け持ち時数の削減
- ・調査等の対応を教頭だけでなく、他の職員と分担
(教育職員の専門性に深く関わるものを除き、事務職員・SSS等が回答)
- ・学校の開錠・施錠を職員で分担
- ・副校長・教頭定時退校日の設定(毎週2回、隔週2回、月5回など)

⑤ 校務DXの推進

■取組内容 ICTの活用による業務の改善と効率化を推進します。

○働きやすい職場づくりを推進したり、教材研究の効率化を目指した環境整備を進めたりするなど、効果的な取組事例を情報共有し、ICTの活用を進めてください。

《ICTを利用した業務縮減例》

- ・ 県推奨版統合型支援システム「C4th」を活用した業務改善の推進
（例）「会議室」機能を用いた事前協議
「連絡掲示板」での情報共有

《推進する取組》

- ・ 配付資料や提出書類等の電子化
- ・ 保護者、地域との双方向の連絡手段の確立
- ・ スマート・スクール・SASEBO「羅針盤」の活用
- ・ 「Google」アプリを利用した共同編集
- ・ 生成AIを活用した通信や資料等の作成（Gemini, Canva, NotebookLM 等）
- ・ 保護者アンケートの電子化
- ・ AIドリルを活用した課題の提示、補充学習の実施

⑥ 各課からの調査の精選及び削減、回答方法の一元化

■取組内容 調査の対象・頻度・時期・内容・様式等の精査及び削除、複数の調査の一元化を推進します。

- 各種調査については必要性を十分に考慮し、学校の負担を軽減できるよう削減していきます。また、回答方法についても、県推奨版統合型支援システム「C4th」へのアップロードを基本とし、回答方法が異なることに対する現場の煩雑さを軽減します。
- 学校からの回答や提出文書について、公印省略化を推進し、データでの提出を求めることで、業務負担を軽減します。
- 統合型校務支援システムを利用した発出文書については、当該機能による登録へと変更し、従来の採番や名簿への記入、印刷などの事務作業を軽減します。

⑦ 柔軟な働き方改革の周知啓発

■取組内容 教職員によるワーキンググループを設置し、協議や意見交換をとおして周知啓発を行います。

- 各学校において、超過勤務対策会議（仮称）を設置し、勤務状況の把握や対策等について協議や意見交換を行うことで、課題等の情報を共有し、働き方改革を推進する取組を行ってください。

○各学校の具体的な取り組み事例やアイデア、また学校行事の精選・重点化が働き方改革へと効果的につながった事例等、協議や意見交換を行うことで、各学校の取組を共有し、よりよい学校行事の在り方について提案していきます。

⑧ 勤務時間外の連絡体制の見直し

■取組内容 学校は勤務時間外の電話対応等の在り方について見直します。

○学校は、教職員の負担軽減の観点から勤務時間外の電話対応等の在り方について見直し、推進する取組を随時導入するとともに、今後の対応を保護者・地域へ周知します。

《推進する取組》

- ・電話受付を勤務時間前 1 時間から勤務時間後 1 時間までの時間帯に設定
- ・勤務時間外の自動音声アナウンス
- ・専用アプリやメールによる連絡対応
- ・保護者や地域に対し、学校への勤務時間外の電話連絡等を控えるよう理解・協力を得る取組の推進

⑨ 保護者・地域等との働き方改革に対する認識の共有

■取組内容 保護者・地域等に業務改善に向けて取り組んでいることについて啓発活動を行い、理解・協力を得る取組を推進します。

○本市教育委員会と各学校が教職員の心身の健康保持や教育の質の向上等を目的とした働き方改革を進めていることに保護者や地域などへの理解を求めます。

《推進する取組》

- ・勤務時間に応じた職員出勤状況と児童生徒の安全を確保するために、適切な登下校時刻を設定
- ・市 P 連との情報共有と連携・協力できる取組の推進

⑩ 学校徴収金の効率のよい徴収方法の検討

■取組内容 教育委員会は学校徴収金の徴収方法の在り方について検討します。

○「学校と教師の業務の3分類」において、「学校徴収金の徴収・管理」は「基本的には学校以外が担うべき業務」として位置づけられている項目です。今後、様々な手段を検討し、教職員の負担軽減となる取組を推進していきます。

《検討する取組》

- ・ S S S としての業務の確立
- ・ 業者と連携した口座振替の実施
- ・ 各学校での学校徴収金サービスの利用

⑪ 外部からの学校施設利用手続きの簡略化

■取組内容 公共施設と同様にオンラインでの申請を導入し、業務の適正化を図ります。

○社会体育への施設開放や避難所等で利用されている「屋内運動場（体育館）」について、Wi-Fi 通信型暗証番号式スマートロックを市内すべての学校に導入し、施設管理に関する学校職員の負担を軽減します。

⑫ 学校問題解決のための支援体制の充実

■取組内容 学校で生じた問題について、専門スタッフに相談できる支援体制の充実を図ります。

○児童生徒に関わる問題、学校だけでは解決が困難な保護者や地域住民との問題、法的対応が生じる恐れがある問題に対し、早期解決に向けた支援体制の充実を図っていきます。

《推進する支援体制》

- ・ スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー等、生徒への支援
- ・ スクールロイヤー等、法的見地からの助言
- ・ 警察や児童相談所等、関係外部機関との連携

○学校や保護者等から学校だけでは解決が難しい事案等について、学校問題解決支援コーディネーターを配置します。

《主な業務内容》

- ・ 学校や保護者等からの相談窓口
- ・ 事案ごとに様々な専門家と連携し、解決策を整理・提示

⑬ 部活動地域展開の在り方の構築

■取組内容 令和８年度から地域連携部活動の取組をスタートさせるとともに、本市の状況に合った地域展開の在り方を構築します。

○文部科学省から「部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン（令和７年１２月）」が策定され、令和１３年までに休日の地域展開を実現するという方針が示されました。本市においては、令和８年度に本市が考える２通りの制度を構築します。

《新たな部活動の形》

- ・地域連携合同部活動（令和８年度から運用）
部員数に関係なく、通年で地域内の複数校が合同で部活動を実施できる制度。
- ・地域連携拠点校型部活動（令和９年度から運用）
在籍校に希望する部活動がない場合、地域内の在籍校外の部活動に入部できる制度

（２）毎年度実施の取組

① 学校運営協議会との連動による協働体制の構築

■取組内容 学校運営協議会の設置を推進し、学校の諸課題を地域とともに解決できる学校づくりを推進します。

○学校運営協議会を設置した学校においては、地域学校協働活動の一体的取組を更に充実させ、幅広い地域住民等が学校運営に参画する取組を推進してください。

○学校運営に関する「基本的な方針」に、働き方改革の実施に関する内容を含め、承認を得てください。

※令和７年度現在、１６地区２２校が学校運営協議会を設置

《実践例》

- ・地域コーディネーターを中心とした地域人材の確保
- ・地域人材を活用した授業の補助や環境整備などの学校支援
- ・放課後の補充学習などの学習支援
- ・文化的行事やスポーツなどの体験活動の支援

- ・児童生徒や保護者への相談支援
- ・学校や教員だけでは対応が困難な事案に対する支援や協力体制

② ワーキンググループ会議の実施

■取組内容 定期的にワーキンググループ会議を実施します。

○アクションプランの推進を図るため、管理職員及び教諭、事務職員も含めた多方面からの意見を集め、各学校へ情報を提供します。あわせて、アクションプランの進捗状況を確認するため、各学校から出た現状や職員の声を参考に、取組内容の修正や追加について検討します。

（３）長期的取組

① デジタル採点システムの検討

■取組内容 採点作業の効率化に向けて、自動採点等のデジタル技術の活用を検討します。

○「学校評価や成績処理」は「教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務」として位置づけられている項目です。特に、テスト等の採点業務は作業時間を要しているため、デジタル技術を活用した様々な手段を検討し、教職員の負担軽減となる取組を推進していきます。

(4) 第1期アクションプランからの継続した取組

① 業務の適正化

■取組内容 各学校で、学校・教員が本来の業務に注力できるよう業務改善を進めます。(教育委員会・学校)

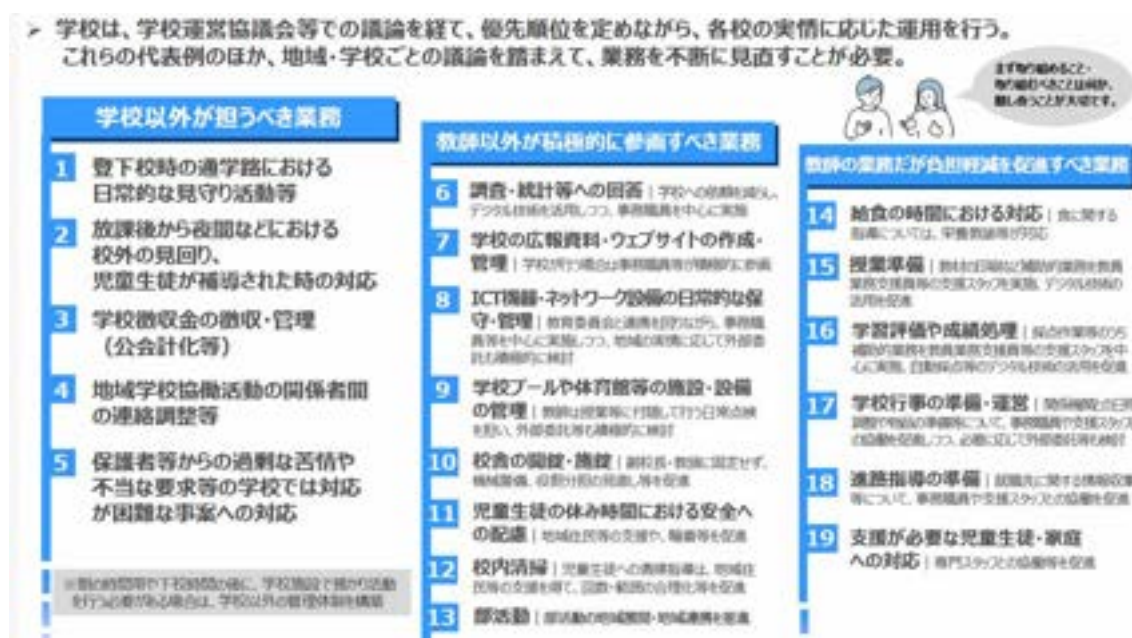
○校長等の学校の管理職の人事評価の評価項目に、学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加え、業務改善を推進してください。

○平成31年の中央教育審議会答申で示されたいわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」が、令和7年に「学校と教師の業務の3分類」として見直されました。この3分類に基づき、業務の考え方を明確化したうえで、役割分担や適正化を推進します。

《取組例》

- ・地域住民、外部ボランティア等の活用
- ・スクール・サポート・スタッフとの業務分担
- ・PTAと連携した取組

《参考 「学校と教師の業務の3分類」》



② 年次有給休暇の取得推進

■取組内容 教職員が必要に応じて休養をとり、リフレッシュできる機会として有給休暇等の取得を促します。(学校)

○年次有給休暇が取得しやすい雰囲気づくりに努め、ワーク・ライフ・バランスの充実に配慮することで教職員の仕事と生活の調和による相乗効果が生まれ、職場の活性化が期待できます。

《取組例》

- ・仕事をチームで行い、情報共有することによって年次休暇等が取得しやすい職場環境を醸成
- ・自身や家族を優先した計画的年休取得の推進 等

③ 定時退校日等の設定

■取組内容 学校の実情に合わせて「定時退校日」を設定します。(学校)

《取組例》

- ・ノー残業デーの徹底（表示板の掲示、日々の声掛け）
※学校の実情によっては、週2回または月6回実施を推奨
- ・退庁基本時刻や施錠時刻の設定と周知
- ・個人の希望による定時退校日設定 等

④ 学校の開錠・施錠時刻の設定

■取組内容 学校の開錠・施錠時刻を明確化し、保護者・地域へ周知します。
(学校)

○各学校の状況に応じて、学校の開錠・施錠時刻を明確化し、勤務時間の適正化を図ってください。

《取組例》

- ・校舎の開錠時刻、施錠時刻の設定

⑤ 学校閉庁日の設定

■取組内容 長期休業期間中にまとまった学校閉庁期間を引き続き設定します。
(教育委員会)

○学校閉庁期間を6日以上設定します。また、学校閉庁期間の部活動（大会等を含む）を原則禁止します。

○夏季休業日だけでなく、冬季休業日にも設定し、職員の休暇等の取得促進と更なる健康増進に努めます。

⑥ 業務の効率化に向けた電子データの共有

■取組内容 電子データの共有による業務の効率化を進めます。(学校)

《取組例》

- ・業務引き継ぎの徹底
- ・共有フォルダの整理及び電子データの共有化
- ・県推奨版統合型支援システム「C4th」の「会議室」機能を活用した文書共有及び会議時間の削減

⑦ 教職員に対するメンタルヘルス対策

■取組内容 働きやすい職場環境づくりに努めます。(学校・教育委員会)

《取組例》

- ・ストレスチェックの実施
- ・ストレスチェックの集団分析結果に基づく、職場の現状と課題等を学校全体で共有
- ・教職員一人一人が生活の質や教職人生を豊かにすることができるような取組の工夫
- ・出退勤管理システムを活用した教職員面談の実施
- ・適正な休憩時間の確保
- ・学校問題解決支援コーディネーターを配置し、学校では対応が困難な事案に対する教職員の負担軽減
- ・特別支援教育補助指導員の増員
- ・「SASEBOみらい教育ビジョン(計画中)」の共通の目標と方向性の基で、学校・家庭・地域が連携・協働した教育環境づくりの構築

⑧ 相談体制の充実

■取組内容 相談しやすい風通しの良い職場環境づくりに努めます。(学校)

《取組例》

- ・長時間勤務に起因する健康障害を防ぐために、超過勤務時間の結果及び健康診断結果を組み合わせた面談の実施
- ・労働衛生委員会による働きやすい職場づくりの推進
- ・管理職による職員の健康状態等の把握

「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 ～全ての子ども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～

（答申）【概要】

第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

令和6年8月 中央教育審議会

1. 我が国の学校教育の現状

- 日本の学校教育は、全国的に一定水準の教育を保障
- 知・徳・体にわたる全人的な教育が国際的にも高く評価
- PISA2022でも世界トップレベルの結果

これらは、教師の
献身的な努力の成果

→ 日本の学校教育は更なる高みを目指す

新たな学びの実現に向けて、教師の魅力を向上し、教育界内外から教師に優れた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠

- コロナ禍により、学校が子どもたちにとっての福祉的な役割も担っていることが再認識
- 学校を取り巻く環境の大きな変化
(例：GIGAスクール構想の進展、社会自体の急激な変化 等)

2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化

→ 不登校 → いじめ・重大事態 → 特別支援教育 → 児童虐待 → 外国人児童生徒 → 子供の貧困 → ヤングケアラー → 家庭・地域の状況も大きく変化 など

→ 課題が複雑化・困難化 → 学校や教師の負担が増大してきた実態

※ 不登校児童生徒数やいじめ重大事態の発生件数は過去最多

3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

・ 令和元年給付法改正を踏まえた時間外在校等時間の上限指針の策定

・ 「3分制」に基づく学校・教師が担う業務の適正化

・ 教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充 など

＜教師の時間外在校等時間の推移＞
(教員勤務実態調査より推計、教諭・月当たり)

(令和4年度)

小学校	中学校	小学校	中学校
約59時間	約81時間	約41時間	約58時間

● 時間外在校等時間の減少

● 有給休暇の取得日数の増加 など

課題

・ 依然として時間外在校等時間の長い教師が存在

・ 教師不足も憂慮すべき状況

・ 教師のメンタルヘルス対策も喫緊の課題

教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない危機的状況

教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要

第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- 教師は、崇高な使命を自覚し、絶えず研究と修養が求められる学びの高度専門職であり、教職生涯を通じて学び続けられるようにしていくことが必要
- チーム学校の考えの下、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成が必要

→ 研修や学ぶ時間の十分な確保等によって自己の資質・能力等を高められるようにし、活き活きと子どもたちと接することができる環境の整備が必要

2. 教師を取り巻く環境整備の目的

- 教師の健康を守ることはもとより、教師の人間性や創造性を高め、高い専門性を発揮できるようにするとともに、知識・技能等を学び続けられる環境の整備
- 新たな学びの実現に向けて、教師の資質能力の向上や多様な人材の教育界内外からの確保により、質の高い教職員集団を実現
- 若手教師や教職志望の学生を引きつけるため、抜本的に教職の魅力を上

学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのよりよい教育の実現

3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性

第3章

学校における働き方改革の更なる加速化

一体的・総合的に推進することが必要

学校の

指導・運営体制の充実

第5章

教師の処遇改善

第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等

- 平成31年の「学校における働き方改革答申」以降、令和元年には給特法が改正され、業務量の適切な管理等に関する指針を策定。
- 教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、部活動の見直し、ICTによる業務効率化等を進め、教育委員会における取組も着実に進捗。

➡ 教師の月当たりの平均の時間外在校等時間は、小学校で約18時間、中学校で約23時間減少。※平成26年度から令和4年度の比較。推計値のため参考としての比較である点には留意が必要。

- 一方、教育委員会や学校における取組状況の差が課題。解像度を上げて、具体的な取組に向けた支援と助言を行っていく段階に移行すべき。

※学校・教師が担う業務に係る3分類

2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

- 学校教育の質の向上のため、教師が教師でなければできないことに集中できるようにすることが重要。**学校・教師が担う業務の適正化**の一層の推進が必要。
- 一人一人の教師が多様な業務を抱える「**個業**」から、業務の一部を他の教師等と分担する「**協働**」へのシフトチェンジの徹底が必要不可欠。
- 教育委員会が学校に伴走しつつ、3分類※に基づく業務適正化の徹底、調査の精選、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化等が必要。

3. 学校における働き方改革の実効性の向上等

(1) 取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築

- 勤務時間管理は、労働法制上、服務監督教育委員会の責務。
- 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の公平な「見える化」やPDCAサイクルの構築が不可欠。在校等時間の教育委員会ごとの公表も必要。
- 国は、PDCAサイクルを通じた働き方改革の推進、**業務量等の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表**等を教育委員会が行う仕組みを検討
- ・都道府県教育委員会が、市町村教育委員会に対し、指導・助言等を行う役割を積極的に果たすことを求めることが必要。
- 教育委員会は、PDCAサイクル実施に当たっての**定量的な目標設定**が必要。まずは時間外在校等時間が月80時間超の教師をゼロにすることを最優先で目指し、**全ての教師が月45時間以内**となることを目標として、将来的に平均値として月20時間程度への縮減を目指し、それ以降も見直しを継続すべき。
- 教育委員会内の働き方改革の担当の明確化も必要。学校についても、教職員と支援スタッフの連携等を通じた働き方改革の推進の明確化等が必要。
- 働き方改革に向けた校長等の管理職のマネジメント能力が重要であり、校長の**育成指標への反映と管理職研修を通じたマネジメント能力の向上**が必要。

(2) 保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

- 学校における働き方改革を学校運営協議会や総合教育会議で積極的に議題化することが必要。
- 保護者等からの過剰な苦情等に対応が行政が対応する仕組みの構築や、スクールロイヤー等を活用した法務相談体制の整備・充実が必要。

4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

- 教師の**メンタルヘルス対策**に関する事例の創出等を更に進め、各教育委員会における取組の充実が必要。若手教師への支援体制の充実が必要。
- 産業医の選任や衛生委員会の設置等、法令上求められる学校の**労働安全衛生管理体制の整備**に向けて、教育委員会への強力な指導が必要。
- 正規の勤務時間の途中に休憩時間を適切に確保できるよう、担任外の教師も含め給食指導を輪番制にすること等により休憩時間を割り振ること等が必要。
- いわゆる「勤務間インターバル」について、学校においても進めることが必要。学校の特性も踏まえつつ、PDCAサイクルの指標の一つとして検討すべき。
- 1年単位の**変形労働時間制の趣旨や効果**について、国は、**未活用**の教育委員会に対しても周知することが重要。

5. 柔軟な働き方の推進

- 早出遅出勤務やフレックスタイム制度、テレワークについて、学校の特性を踏まえた留意事項や工夫事例を整理し、導入を促進する必要。

第4章 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) これまでの経緯

- 義務標準法では、勤務時間の半分を指導時数、残り半分は校務に充ててことを想定し、いわゆる「乗ずる数」(※)を設定。
- 平成29年、令和3年に義務標準法を改正（少人数指導等のための教師の基礎定数化、小学校の学級編制の標準の35人への引下げ）

(※) 学級数に応じて係数を設定。例えば、12 学級の中学校には 19 人の教員（校長を除く。）の配置等。

(2) 持続可能な教職員指導体制の構築

<持ち授業時数の軽減>

- 学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、高学年に加え、**小学校中学年についても教科担任制を推進**し、専科指導のための定数改善が必要。

<若手教師への支援>

- **新卒教師は、学級担任ではなく教科担任**としたり、**持ち授業時数を軽減**したりする等の取組ができるよう、教科担任制の充実に向けた定数改善が必要。
- 若手教師を支えるため、若手教師が年齢の近い中堅教師等に気軽に相談できるよう、若手教師の支援について学校の中で組織的に体制を充実する必要がある。
- 若い教職員の増加に伴い、産休・育休の取得者等も増加しているため、教職員が安心して産休や育休を取得することができるような体制整備が必要。

(3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応

- 急増する不登校児童生徒をきめ細かく支援するため、誰一人取り残されない「COCOLOプラン」の実現に向けた体制整備に向けて、**学びの多様な学校への教員配置の充実**や、不登校生徒への支援等に対応する**生徒指導担当教師の全中学校への配置**等が必要。
- 養護教諭や栄養教諭の配置充実、高等学校や特別支援学校の指導・運営体制の充実の検討が必要。
- **35人学級**についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築が必要。

(4) 組織的・機動的なマネジメント体制の構築

- 学校横断的な取組についての学校内外との連携・調整機能の充実や、若手教師へのサポートのため、「**新たな職**」の創設が必要。
- 副校長・教頭の未配置校の解消や複数配置基準の引下げの検討、主幹教諭の配置充実、事務職員の校務運営への参画と配置充実が必要。

2. 支援スタッフの配置の在り方等

- 学校における働き方改革と教育の質の向上に向けて、**支援スタッフの更なる配置充実**と、**次世代型「チーム学校」の実現**が必要。
- **教員業務支援員の安定的な確保のための確保整備と一層の連携・協働**に向けた学校マネジメントの推進、副校長・教頭マネジメント支援員の配置充実が必要。
- **スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー**の配置充実や効果的な活用の推進、**部活動指導員**の配置充実が必要。
- 「教員業務支援員との協働の手引き」等も活用しながら、**支援スタッフの着実な確保・配置、教師との連携・協働、役割分担**の推進が必要。

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充と併せ、**社会人の学校への参入促進**等により多様な専門性を有する教職員集団の形成が必要。
- 教職課程の活用等も通じた、**様々な強みや専門性を持った教師の養成・採用**や、特別免許状、特別非常勤講師の積極的な活用が必要。
- 多様な社会人等の参入促進に当たっては、**参入しやすい免状制度の検討**等が必要。
- 民間企業等の従業員が**任期付職員**として学校現場で勤務することも想定。国は**制度の周知・活用促進**を図るべき。
- **教職の魅力の広報・啓発**や現場ニーズの適切な発信等が必要。

第5章 教師の処遇改善

1. これまでの経緯

- 昭和46年に給特法、昭和49年に人材確保法が制定。人材確保法に基づき教師の処遇改善が行われ、昭和55年には、一般行政職に比べて教師は約7%の優遇分が確保されるも、その後、相対的に優遇分が低下し、現在ではわずかになっている状況。
- 諸外国においても、教職の魅力向上や教師不足の解消等を目的とした教師の処遇改善が行われている。

2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

- 教師の処遇改善の水準は、人材確保法による処遇改善後の昭和55年の一般行政職に比した優遇分の水準（約7%）以上を確保することが必要。
 - 教師は、我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑・困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職。
 - 教師が、専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる職務や業務遂行の在り方が求められる。
 - ・教職の性質は全人格的なものであり、一人一人がそれぞれ異なるとともに、日々変化する目の前の子供たちへの臨機応変な対応が必要。
 - ・どのような業務をどのようどの程度まで行うか、教師自身の自発性・裁量性に委ねる部分が大きい。
 - ・教師の職務は、教師の自主的・自律的な判断に基づく業務と、管理職の指揮命令に基づく業務が日常的に渾然一体となっており、正確な峻別は極めて困難。授業準備や教材研究等が、どこまでが職務なのか、精微に切り分けることは困難。
- = 一般の労働者や行政職とは異なる教師の職務や勤務態様の特殊性は、現在においても変わらず、一般行政職等と同様の時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理は適さない。

➡ 教師の職務等の特殊性を踏まえ、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有する。

- 県費負担教職員制度の下では、市町村が時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、企業と同様の形では、時間外勤務命令を発しないインセンティブが十分には機能しないと考えられる。

➡ PDCAサイクルを通じた働き方改革を推進し、業務量等の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や、学校の指導・運営体制の充実により、時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当。管理職は、教師の時間外在校等時間の適切な把握が必要。

- 人材確保法による処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保するため、教職調整額の率は少なくとも10%以上とすることが必要。
- 管理職からの勤務命令が抑制的な中、教師の自発性・創造性に委ねるべき部分が大きいことから、超勤4項目に別の業務を追加することは適さない。

3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

- 職務給の原則も踏まえ、職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築が必要。また、人事評価の適正な実施・活用が必要。
- 職務給の原則に従って、「新たな職」の創設に伴い、教諭と主幹教諭の間に、新たな級の創設が必要（6級制の実現）。主任手当よりも高い処遇を想定。
- 学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえ、学級担任の教師について、義務教育等教員特別手当の額を加算する必要がある。
- 負担と処遇のバランスに配慮しながら、例えば、特別支援学級等の教師の給料の調整額による処遇の在り方を含め検討することが考えられる。
- 学校教育の質の向上に向けて、管理職による適切な学校運営が重要であり、その職務と職責の重要性を踏まえ、管理職手当等の改善が必要。

第6章 教師を取り巻き環境整備の着実な実施とフォローアップ等

- 国は、教師を取り巻き環境整備の進捗状況を毎年度の取組状況調査を通じて客観的にフォローアップし、機動的に取組みの見直しを図ることが重要。
- 次期学習指導要領における標準授業時数の在り方や教員免許や教員養成の在り方等については、今後の専門的検討を踏まえ、改革されることを期待。

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服務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(改正)のポイント

概要

令和7年6月に成立した改正給特法に基づき、服務を監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を定めることとされたことを受け、給特法第7条に基づき文部科学大臣が定める指針に、働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容を新たに位置づけるもの。

改正のポイント

1. 働き方改革の目的や働き方改革を進める上での基本的観点の追加

【働き方改革の目的】

- ・ 教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うことが目的

【基本的観点】

- ・ 国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施

2. 在校等時間や上限時間 ※改正なし

【在校等時間】

- ・ 「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「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とする

【上限時間】

- ・ 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
- ※ 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守

5. 留意事項等

- ・ 実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- ・ 業務の持ち帰りには行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳に避けなければならない。仮に持ち帰りの実態がある場合、その実態把握とともに、縮減に向けた取組を進める
- ・ 学校運営協議会の設置及び活用の推進
- ・ 都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- ・ 校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- ・ 管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追加

3. 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定

- 服務監督教育委員会は、本指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」(以下「実施計画」)を定める
- 実施計画、毎年の実施状況を公表。総合教育会議にも報告。地方公共団体との連携を図りつつ、取組の更なる改善につなげる

【目標】

- ・ 政府として令和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おり、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとして、それぞれ以下の水準を満たしている必要

- ✓ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合
→ 100%とすることを旨とする
- ✓ 1年間に於ける教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間
→ 平均で30時間程度となることを目指す
- ✓ 1年間時間外在校等時間
→ 360時間以下とすることを旨とする
- ※ 可能な限り、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、地方公共団体の実情に応じて設定

【内容】

- ・ 実施計画には、4.に掲げる措置に関する具体的な取組内容等を記載するものとする
- ※ 具体的な業務量管理・健康確保措置の実施内容及び実施方法は、地域の実情に応じて決めるもの

4. 服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

- 教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施

【学校と教師の業務の3分類】

- ・ 今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアッパードートの上、本指針に位置づけ

- ① 学校以外が担うべき業務
- ② 教師以外が積極的に参画すべき業務
- ③ 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- ・ 服務監督教育委員会は、学校運営協議会等での協議を経て円滑に役割分担の見直しが行われるよう、地域の実情に応じた運用に努め、管理職や職員相互の連携・協働、事務処理の精選・効率化等のための共同学校事務室の設置等にも努める

【学校業務の適正化 等】

- ・ 標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
- ・ 放課後の児童生徒の活動時間(補習、部活動を含む。)、教育職員の勤務時間内での設定
- ・ デジタル技術を活用した校務の効率化
- ・ 勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備(留守番電話の設置 等)
- 勤務時間インターバルの確保や、早出遅出勤務、テレワーク等、柔軟な働き方の推進のための環境整備
- 計画の策定等に当たり人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等連携を図ること 等

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等の一部を改正する法律の概要

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】

【参考資料 4】

佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則

佐世保市教育委員会規則第 11 号

制定 令和 2 年 3 月 26 日

(目的)

第 1 条 この規則は、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（昭和 46 年長崎県条例第 77 号。以下「特別措置条例」という。）第 8 条の規定に基づき、佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員（以下単に「教育職員」という。）の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この規則で使用する用語の意義は、特別措置条例で使用する用語の例による。

2 前項に定めるもののほか、この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 在校等時間 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 2 年文部科学省告示第 1 号）に規定する在校等時間をいう。
- (2) 所定の勤務時間 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年長崎県条例第 6 号）第 8 条に規定する休日以外の日における正規の勤務時間をいう。

(上限時間の原則)

第 3 条 佐世保市教育委員会は、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

- (1) 1 日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の 1 箇月の合計時間（以下「1 箇月時間外在校等時間」という。） 45 時間
- (2) 1 日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の 1 年間の合計時間（以下「1 年間時間外在校等時間」という。） 360 時間

(上限時間の特例)

第 4 条 佐世保市教育委員会は、教育職員が児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、前条の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、次の各号に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

- (1) 1 箇月時間外在校等時間 100 時間未満
- (2) 1 年間時間外在校等時間 720 時間
- (3) 1 年のうち 1 箇月時間外在校等時間が 45 時間を超える月数 6 箇月
- (4) 連続する 2 箇月、3 箇月、4 箇月、5 箇月及び 6 箇月のそれぞれの期間における各月の 1 箇月時間外在校等時間の 1 箇月当たりの平均時間 80 時間

(その他)

第 5 条 前 2 条に定めるもののほか、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項については、佐世保市教育委員会が別に定める。

附 則

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

【参考資料 5】

佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針

令和 3 年 5 月 2 1 日

佐世保市教育委員会

1 策定の趣旨

近年、学校では児童生徒一人一人に応じた学習指導の充実に加え、生徒指導上の問題等、社会の変化に伴う課題が複雑化・多様化しており、教育職員が担う役割は増大している。

本市の学校は、これらの課題や役割に対して、教育職員の児童生徒への情熱や使命感、献身的な活動により成果をあげてきた。しかし、長時間勤務が看過できない実態は明らかであり、特に所定の勤務時間外においては、いわゆる「超勤 4 項目」以外の業務について、教育職員による対応が長時間化しており、教育職員の疲弊による教育力の低下が懸念される。教育職員の人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことができる環境を作り出すためには「学校における働き方改革」が重要である。

令和元年 1 2 月 1 1 日に「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の一部を改正する法律」が公布され、「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服務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」が令和 2 年 1 月 1 7 日に告示された。

このことを受け、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の勤務時間の上限について教育委員会規則で定めたところである。

「佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」

(以下「本方針」という。)は、この規則に基づき、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための必要な事項を定めるものである。

2 対象者

本方針は、「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」(以下、「給特法」という。)第 2 条に規定する公立の義務教育諸学校等のうち、佐世保市立小・中学校及び義務教育学校の教育職員を対象とする。

※地方公務員の育児休業等に関する法律第 1 0 条第 1 項、第 1 8 条第 1 項に規定する教育職員を含む。

※給特法の対象となっていない事務職員、学校栄養職員等については、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「3 6 協定」を締結する中で労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。

3 業務を行う時間の上限

(1) 本方針における「勤務時間」の考え方

教育職員の専門性や職務の特徴を踏まえ、また、教育職員が超勤4項目以外の業務を行う時間が長時間化している実態も踏まえると、正規の勤務時間外にこうした業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握することが必要である。

このため、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、管理すべき対象とする。

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、当該時間に、次に掲げる①の時間を加え、②及び③の時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、②については、当該教育職員の申告に基づくものとする。

- ① 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
- ② 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
- ③ 休憩時間

(2) 上限時間の原則

- ① 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間（以下「1箇月時間外在校等時間」という。） 45時間
- ② 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下「1年間時間外在校等時間」という。） 360時間

(3) 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、上記(2)の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、以下に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

- ① 1箇月時間外在校等時間 100時間未満
- ② 1年間時間外在校等時間 720時間
- ③ 1年のうち1箇月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月
- ④ 連続する2箇月、3箇月、4箇月、5箇月及び6箇月のそれぞれの期間について、各月の1箇月時間外在校等時間の1箇月当たりの平均時間 80時間

4 教育委員会が講ずる措置

教育委員会は、次に掲げる措置を講じるとともに、本方針を具体的に推進するため「佐世保市立小・中学校及び義務教育学校における業務改善アクションプラン」を策定する。

- (1) 本方針を踏まえた各学校における取組の実施状況を把握する。また、その状況を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐための業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施する。

- (2) 出退勤管理システムにより教育職員の在校等時間を把握し、本方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行い、改善に向けた取組を推進する。
- (3) 本方針の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、広く本方針の周知を図る。

5 留意事項

- (1) 校長等の管理職は、本方針が、上限時間まで教育職員が勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として策定されたものであり、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組まれるべきものであることを十分に認識すること。決して、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、教育職員に上限時間の遵守を求めるのみであってはならないこと。
- (2) 校長及び教育職員は、在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。
- (3) 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を守るためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうことは、本方針の本来の趣旨に反するものであり、厳に避けること。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、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。
- (4) 校長は、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法体系において、ICTの活用等による方法、その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、「出退勤管理システム」を用いて、在校等時間を客観的に計測すること。また、校外で勤務する時間についても、本人の報告等を踏まえてできる限り客観的な方法により計測すること。
- (5) 校長は、休憩時間や休日の確保等、労働法制を遵守するとともに、年次有給休暇等について計画的にその取得を促進すること。

また、教育職員の健康及び福祉を確保するため、校長は、在校等時間が一定時間を超えた教育職員への医師による面接指導や健康診断を実施することや、必要に応じ産業医等による助言・指導を受け、また教育職員に産業医等による保健指導を受けさせることなどに十分留意すること。

加えて、校長は教育職員の退校から出校までに一定時間を確保することにも配慮し、心身の健康問題についての相談がしやすい雰囲気づくりを行うこと。
- (6) 校長は、「学校における働き方改革」の取組を一層促進し、教育の質及び持続可能な教育活動の向上を図っていくとともに、保護者も含めて社会全体が本方針等の内容を理解し、学校教育活動への協力を得られるよう、広く情報発信していくこと。