

学校における働き方改革基本方針

令和7年10月～令和10年3月



令和7年10月

幸手市教育委員会

目 次

1 「学校における働き方改革基本方針」策定の趣旨と目的	1
2 本市における現状と課題	1
3 目標達成に向けた4つの視点と目標指標	4
4 目標達成に向けた具体的な取組	
(1)教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現	5
(2)教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の確立	5
(3)教職員の健康を意識した働き方の推進	6
(4)保護者や地域の理解と連携の促進	6
5 参考資料	

1 「学校における働き方改革基本方針」策定の趣旨と目的

【目的】働き方改革の推進によって、子供たちへのよりよい教育を実現する

令和7年4月、埼玉県教育委員会は「学校における働き方改革基本方針」を改定し、「子供たちへのよりよい教育の実現」を目的とする働き方改革を掲げました。これは、教員が心身ともに健康であり、授業やその準備を始めとした専門性に基づく教育活動に専念することで学校教育の質の維持向上を図ることが、「子供たちへのよりよい教育の実現」につながるという考えによるものです。

幸手市教育委員会においても、「希望と力と誇り」のあふれる魅力ある学校を創造するため、教職員の負担軽減、業務の効率化、柔軟な働き方の推進をさらに進めるべく、この「働き方改革の推進によって、子供たちへのよりよい教育を実現する」ことを最終目的と位置づけ、「学校における働き方改革基本方針」を改定します。

2 本市における現状と課題

(1) 令和6年度までに実施した働き方改革の取組

本市では、これまで教育委員会による学校への物的・人的・意識改革支援の取組や、各学校における独自の取組などにより、働き方改革を推進してきました。

【教育委員会の主な取組】

- ・教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)の全校配置
- ・統合型校務支援システムの活用による校務の電子化の促進
- ・学校閉庁日の設定(8月12日～16日、11月14日(県民の日)を閉庁日に設定)
- ・一部小学校における水泳授業の民間委託
- ・中学校の一部部活動における部活動支援員の配置
- ・各種アンケートの電子化の促進
- ・共同学校事務室の組織を活用した教職員の業務改善
- ・時間外在校等時間80時間超の教職員への教育委員会による聞き取り、指導・助言

【学校の主な取組】

- ・水曜日のノー残業デーやふれあいデー、ノー部活動デー(中学校)等の設定
- ・会議の効率化(資料電子化や会議のオンライン実施等)
- ・日課表や教育課程の見直しと会議や行事等の精選
- ・欠席連絡や保護者向け配布文書の電子化
- ・年休等の取得促進

(2) 各種目標指標の推移(教員)

令和4年度に策定された働き方改革基本方針では、働き方改革の推進状況を図る目標指標として、以下の①～③の各種目標指標を設定しました。各指標の過去3年(令和4～6年)の推移は以下のとおりです。

①時間外在校等時間について

【目標指標】

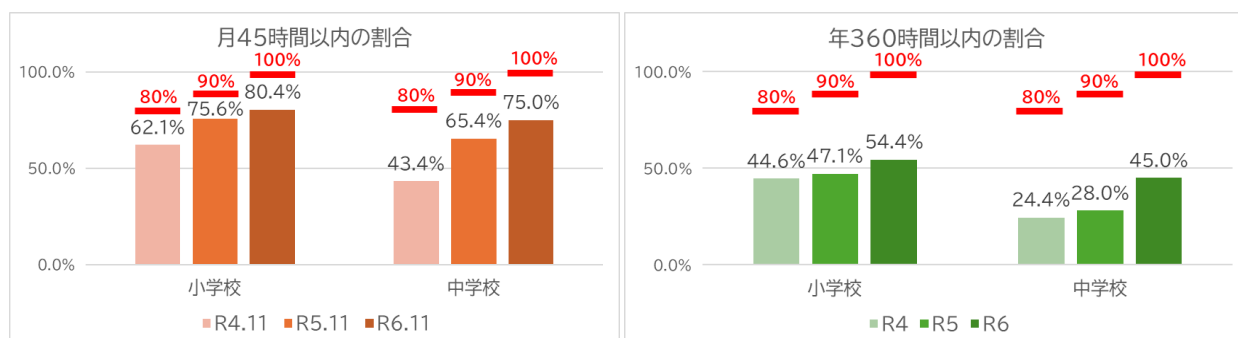
時間外在校等時間月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合について

令和4年度:令和4年度末までに 80%

令和5年度:令和5年度末までに 90%

令和6年度:令和6年度末までに100%

【令和4～6年度の割合の推移】



②教職員の健康状態の向上について

【目標指標】

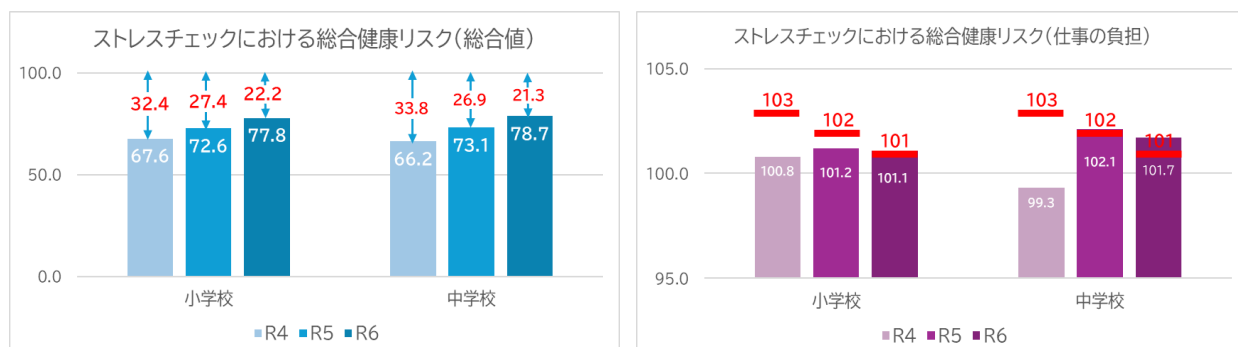
ストレスチェックにおける「総合健康リスク」「職場のサポート」の結果が、市全体でいずれも厚生労働省が示す標準値(100)について

令和4年度:標準値を下回り、「仕事の負担」は標準値 100+3 を下回る

令和5年度:標準値を 20 以上下回り、「仕事の負担」は標準値100+2を下回る

令和6年度:標準値を 21 以上下回り、「仕事の負担」は標準値100+1を下回る

【令和4～6年度の割合の推移】



③働き方改革推進における評価について

【目標指標】

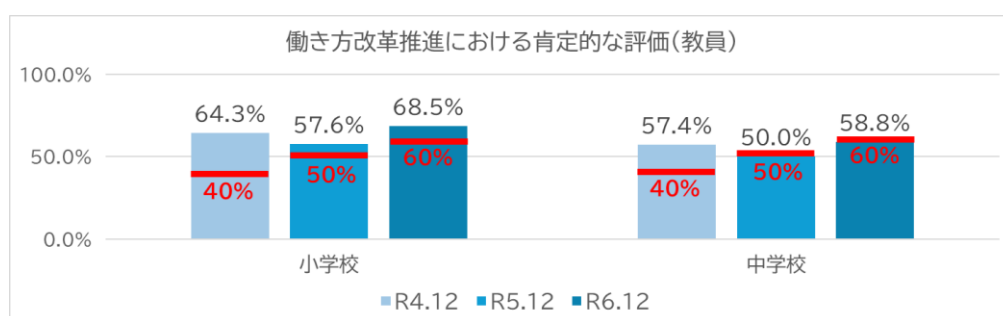
学校評価(12月実施)による質問項目で、「学校における働き方改革が推進され、子供と向き合う時間が増えてきている」という項目に対し、肯定的な回答をする教員の割合について

令和4年度:40%以上となっている

令和5年度:50%以上となっている

令和6年度:60%以上となっている

【令和4～6年度の割合の推移】



(3) 現状と課題

本市では、(1)に示した物的支援や人的支援により、各学校の働き方改革を推進してきました。また、市の取組に加えて、各学校が独自の取組を通して教職員一人一人の意識改革を行ってきました。その結果、(2)で示された各種目標指標について、①の時間外在校等時間では、時間外在校等時間が月45時間以内や年間360時間以内の教員数が、年々増加し、改善の傾向が見られます。また、②のストレスチェックや③の学校評価等における働き方改革の推進に対する教職員の評価でも、当初の目標指標とした数値を上回る年もあるなど、年々働き方改革の成果が指標とした各項目でも結果として表れてきています。

しかし、いずれの指標においても、当初の達成指標とした数値をすべて達成する状況にはなっていません。また、学校現場では多くの教職員の働き方改革が進んでいる一方で、一部教職員による長時間勤務が繰り返されるなど、依然として働き方改革のさらなる推進が求められる状況でもあります。目標達成のためには、教員一人当たりの業務量の削減や業務の効率化が一層必要な状況ではありますが、教育の質の維持向上を図りつつ業務の総量を削減させるためには、児童生徒に直接関わらない業務をさらに削減する必要があります。また、業務の効率化を進めるためには、これまで以上に外部人材や校務DXの推進を加速させていくなど、今まで以上に創意工夫を図り、働き方改革を推進していく必要があります。

3 目標達成に向けた4つの視点と目標指標

(1) 目標

①【時間外在校等時間】

時間外在校等時間を月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合を令和9年度末までに100%に

令和7年度目標 → 年360時間以内の教員数の割合：80%

令和8年度目標 → 年360時間以内の教員数の割合：90%

令和9年度目標 → 年360時間以内の教員数の割合：100%

②【ウェルビーイング※】

「働きやすい」「働きがいがある」職場環境の確立
教職員向け「働き方改革アンケート」の全項目の平均として

令和7年度目標 → 肯定的な回答の割合：65%

令和8年度目標 → 肯定的な回答の割合：70%

令和9年度目標 → 肯定的な回答の割合：75%

(2) 目標達成に向けた4つの視点と目標指標

教職員の業務内容は学習指導、生徒指導、進路指導、学級経営、学校運営業務等、多岐にわたります。働き方改革の目標を達成するためには、文部科学省が示した「学校・教師が担う業務に係る3分類」を踏まえ、必ずしも教職員が担う必要のない業務を教職員の業務から切り離す、ICTを活用するなど、これまで以上にDXやTXの考え方を取り入れ、実践することが不可欠となります。

そこで本市では、県教育委員会の改定基本方針に示された「教職員のウェルビーイング」の考え方を取り入れ、以下の4つの視点を「取組の柱」とします。さらに、取組の成果を判断する際の基準として、4つの視点それぞれに「定量指標」と「定性指標」の二つを指標として新たに設け、(1)に示した目標達成に加えて、その達成状況を目標指標とします。

客観的な評価が可能な取組や時間外在校等時間の縮減に効果が期待できる取組は「定量指標」で評価し、教職員の働き方改革推進への実感は、教職員を対象とした「働き方改革アンケート」を実施し、状況を把握する「定性指標」とすることで、「働きやすい」「働きがいがある」職場環境の確立を目指していきます。

※ウェルビーイング：身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。

4つの視点	定量指標	定性指標
(1)教職員の「負担軽減」と「業務量軽減」の実現【重点】	取組ごとの達成状況	・「役割認識」の実感 ・「オーバーワークではないこと」の実感 ・「チームワーク」の実感
(2)教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の確立【重点】	取組ごとの達成状況	・「自己成長(新たな学び)」の実感 ・「リフレッシュ」の実感 ・「他者承認」の実感
(3)教職員の健康を意識した働き方改革の推進	取組ごとの達成状況	・「自己裁量」の実感 ・「良好な職場環境等」の実感 ・「孤独ではないこと」の実感
(4)保護者や地域の理解と連携の促進	取組ごとの達成状況	・「保護者・地域からの理解」の実感 ・「保護者・地域との協力体制」の実感

4 目標達成に向けた具体的な取組

(1) 教職員の「負担軽減」と「業務量軽減」の実現【重点】

【教育条件整備】

- 【市】勤務時間開始前及び終了後に恒常的に行う教育活動がある場合には改めて検証し、その結果に応じて勤務時間を意識した勤務環境の改善に取り組むよう、管理職に指導助言を行います。
- 【市】【学校】各種加配や非常勤講師等の活用により、小学校中学年及び高学年において教科担任制を推進します。

【校務 DX・TX の推進】

- 【市】【学校】無線 LAN 環境での持ち運びや、カメラ機能を生かしたオンライン会議機能など、新しい教職員用端末や校務支援システムの利活用を推進します。
- 【市】【学校】各種会議や研修等におけるペーパーレス化や、会議や研修の内容に合わせてバランスよくオンライン化を進めていきます。
- 【市】【学校】学校で取り扱う各種徴収金の仕組みや、保護者と業者の間で直接支払いを行う仕組みの整備を図ります。
- 【市】【学校】学校や保護者に対して実施する調査やアンケートを精選するとともに、実施する場合は電子化による効率化を図ります。

【外部人材の活用】

- 【市】【学校】教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)を効率的に運用し、教職員が一層児童・生徒への指導や教材研究等、本来取り組むべき業務に注力できるよう、職場環境の整備を図ります。
- 【市】【学校】「埼玉県業務改善スタンダード」や「教員業務支援員との協働事例集」など

を活用し、実現可能な事例に取り組みます。

- 【市】「幸手市の学校部活動の在り方に関する方針」に基づき、国や県の部活動地域展開の動向を注視しながら、適正で持続可能な学校部活動となるよう取り組みます。
- 【市】市内すべての小学校で、水泳授業の民間委託を行います。
- 【市】【学校】「基本的には学校以外が担うべき業務」や「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」を整理し、学校の実情に応じて家庭や地域ボランティアを活用し、教職員の負担を軽減します。

(2) 教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の確立【重点】

【働きやすい職場環境の整備】

- 【市】【学校】各学校の状況を踏まえた「退校時間」を設定し、教職員の退校時間に対する意識を高めるとともに、週休日の振替や休暇等の確実な取得を呼びかけることで教職員の健康管理を図ります。
- 【市】業務時間外の電話対応に留守番電話を導入し、勤務時間外の電話対応を削減することで、業務に集中できる環境を整えます。

【教員としての充実感の向上】

- 【市】【学校】教職員が児童・生徒や保護者等と向き合う時間を確保し、教職員のウェルビーイングを高められるよう、管理職のマネジメント力向上を図ります。
- 【市】すべての教職員が働きやすい環境を作るため、校長会や教頭会の機会を通じて研修や情報提供を行います。
- 【市】勤務時間の長い教職員に対して、健康状態や勤務の状況をヒアリングし、改善に向けた指導助言を行うとともに、管理職へのヒアリングや支援を行います。

【柔軟な働き方の推進】

- 【市】【学校】女性職員だけでなく、男性職員の育児休業取得が促進されるよう、出産・育児に係る休暇や制度等について周知します。

(3) 教職員の健康を意識した働き方改革の推進

【ストレスチェック等を活用した取組】

- 【市】【学校】ストレスチェックによる分析結果を各学校にフィードバックし、職場環境の改善につなげます。
- 【市】【学校】ストレスチェック結果から、長時間勤務や高ストレスを抱えているとされた教職員に対して、産業医等による面接指導の勧奨を働き掛けます。
- 【市】【学校】「教職員を対象とした働き方改革アンケート」結果について、校長会等を通じてフィードバックし、管理職が教職員の意識を把握することで職場環境の改善につなげます。

(4) 保護者や地域の理解と連携の促進

【働き方改革に関する理解促進】

- 【市】教職員の在校等時間の客観的な把握を徹底するとともに、働き方改革の取組状況や目標達成の状況を公表し「見える化」を推進します。
- 【市】保護者や地域に向けた働き方改革のリーフレットを作成し、学校における働き方改革が促進されるよう働き掛けます。
- 【市】【学校】「幸手市の学校部活動の在り方に関する方針」について、生徒及び保護者に周知し、理解促進を図ります。
- 【学校】勤務時間外の電話については留守番機能による対応とすることを周知し、理解促進を図ります。

【ふれあいデーや学校閉庁日の推進】

- 【市】【学校】「ふれあいデー」(毎月21日前後)や定時退勤推奨ウィーク(各学校が設定)、ノー部活動デー等を設定し、保護者や地域に対しての理解促進を図ります。
- 【市】教職員の休暇取得を促進するために、「学校閉庁日」を年8日(8月12～16日、11月14日(県民の日)、12月28日、1月4日)設定します。その際は、緊急連絡先等の周知など、緊急対応に配慮するよう働き掛けます。

【地域の協力・連携】

- 【市】【学校】「地域とともにある学校づくり」を推進するため、学校運営協議会において学校における働き方改革について共通理解を図り、家庭・地域と学校が協力して働き方改革に取り組むよう働き掛けます。
- 【市】【学校】「基本的には学校以外が担うべき業務」や「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」を整理し、学校の実情に応じて家庭や地域ボランティアを活用し、教職員の負担を軽減します。【再掲】

5 参考資料

(1) 「教職員向け働き方改革アンケート」 ※①～⑪の質問は定性指標と連動させています

すべての質問に対し、下記の4段階でお答えください。

- 4 そう思う 3 どちらかといえばそう思う
2 どちらかといえばそう思わない 1 そう思わない

【1. 業務の適正化・効率化】

- ①自分の業務量は、無理なく対応できる範囲であると感じている。
(該当:オーバーワークではないことの実感)
- ②自分の仕事の進め方や時間の使い方に、ある程度の裁量があると感じている。
(該当:自己裁量の実感)

【2. チームとしての働き方】

③自分の役割や担当業務が、明確で理解しやすいと感じている。

（該当：役割認識の実感）

④教職員同士で支え合いながら仕事ができていると感じている。

（該当：チームワークの実感）

⑤学校内で困ったときに相談できる相手がいると感じている。

（該当：孤独ではないことの実感）

【3. 教職員のウェルビーイング】

⑥仕事とプライベートのバランスがとれており、心身のリフレッシュができている。

（該当：リフレッシュの実感）

⑦職場の雰囲気や人間関係は良好であると感じている。

（該当：良好な職場環境の実感）

⑧日々の業務の中で、自分の成長や新たな学びを実感できている。

（該当：自己成長の実感）

【4. 保護者・地域との連携】

⑨保護者や地域から、学校の取り組みや教職員の努力が理解されていると感じている。

（該当：保護者・地域からの理解の実感）

⑩保護者や地域と、教育活動において協力的な関係が築けていると感じている。

（該当：保護者・地域との協力体制の実感）

⑪自分の努力や成果が、周囲から認められていると感じる機会がある。

（該当：他者承認の実感）

【任意記述】

働きやすさや職場環境の改善に関して、何か意見やご要望があればお書きください。

（自由記述欄）

(2) 学校・教師が担う業務に係る 3 分類

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
<p>①登下校に関する対応</p> <p>②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応</p> <p>③学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④地域ボランティアとの連絡調整</p> <p>※ その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。</p>	<p>⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）</p> <p>⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑧部活動（部活動指導員等）</p> <p>※ 部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。</p>	<p>⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）</p> <p>⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等）</p> <p>⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）</p> <p>⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）</p>

※新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）（第213号）（平成31年1月25日）