

嘉島町立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

令和8年（2026年）3月

嘉島町教育委員会

目 次

1	計画策定の背景・趣旨及び期間……………	1
2	本町の状況……………	3
3	方針と目標……………	4
4	実施する業務量管理・健康確保措置の内容……………	6
5	関連する取組、計画のフォローアップについて……………	10

1 計画策定の背景、趣旨及び期間

(1) 計画策定の背景・趣旨

- 本町教育委員会では、学校の働き方改革について、国の「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「国の指針」という。）や「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」（以下「県のプラン」という。）に沿って、次のような取組を実施してきました。
 - ・ I C カードリーダーによる時間外在校等時間の把握（令和 6 年度から全校共通のシステムを導入）とその結果を踏まえた助言、指導等
 - ・ 町の特別教育支援員や部活動支援員等、学校教育に携わる人材確保
 - ・ 中学校部活動の地域移行（地域展開）に向けた検討
 - ・ 教育委員会及び各学校との間での I C T の活用や校務支援システム導入や活用等にかかる意見交換、助言や支援、研修等の実施
- 各学校においても、管理職の指揮のもと、学校の実情に合わせた働き方改革に関する様々な取組のほか、各校の事務職員が集まって事務処理や、業務改善についての意見交換・協議などをする「共同学校事務室」の取組を実施してきました。
- その一方で、ネット社会化や都市化の急激な進展等に伴い、児童生徒、保護者や地域の方々の価値観が大きく変化しつつあるほか、学習内容の深化、地域コミュニティの希薄化等に伴い、学校や教職員に求められる役割や業務が増え、かつ高度化・複雑化しています。
- 加えて、教員不足が進み、管理職が授業を担わざるを得ない、一人の教員が複数学級の合同授業をせざるを得ないなど、個々の教職員や組織としての負担が増え学校運営が更に難しくなっています。
- このような状況を踏まえ、児童生徒一人一人に向き合う時間を確保するため、また、教職員の健康確保やウェルビーイング*実現のために、保護者や地域の方々の協力を得て学校の働き方改革を進めていく必要があります。そのため、本計画を策定します。

※ウェルビーイング：

(国の第4期教育振興基本計画から抜粋)

- ・ 身体的・精神的・社会的に良い状態にあることを言い、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。
- ・ 多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念。
- ・ 子どもたちのウェルビーイングを高めるためには、教師をはじめとする学校全体のウェルビーイングが重要。

(2) 計画の位置づけ

- 本計画は、令和7年6月に改正された、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8条に基づき、国の指針を踏まえ、県のプランも参考に策定しました。

学校の働き方改革、業務量管理や健康確保措置の方針、目標及び取組を示した計画とします。

- なお、事務職員等、給特法に定める教育職員以外の職員について同法は適用されませんが、「チーム学校」としての学校運営や労務管理の必要性の観点から、本計画を「教職員」に関する計画とし、これらの職員についても、地方公務員法その他の労働関係法令等に基づき、本計画の内容に沿って、適切な措置を講じます。

同様の趣旨から、「教育職員の働き方改革」ではなく、「学校の働き方改革」という文言を用います。

(3) 計画期間

- 令和8年度から11年度までとします。
 - ・ 改正給特法の趣旨や時間外在校等時間に関する目標達成年度に触れた国の指針等に照らして、この期間とするものです。

2 本町の状況

- 本町における教育職員の時間外在校等時間*について、令和4年度から6年度の状況は以下のとおりです。

※時間外在校等時間：

(国の指針及びガイドラインから要約)

- ・ 教育職員が学校にいる全時間（在校等時間）から、法令などで定められた正規の勤務時間を除いた時間を指す。
- ・ 校内にいる時間に加え、引率等校外で職務に従事した時間を含む。

【令和6年度 時間外在校等時間】

	年平均 1人1月当たり	月45時間を上回 る割合 ※（）は延人数	月80時間を上回 る割合 ※（）は延人数
小学校	32.7時間	39.0% (192人)	7.9% (39人)
中学校	39.3時間	56.6% (129人)	4.4% (10人)

※「割合」の算定方法：延人数 / (12月1日の現員 × 12月)

- 令和6年度の状況を見ると、時間外在校等時間が45時間を超える割合が小学校で39.0%、中学校で56.6%と高くなっているほか、80時間を超える割合もそれぞれ延べ39人(7.9%)、延べ10人(4.4%)となっています。
- このような状況を踏まえ、児童生徒一人一人に向き合える時間的余裕の創出、そして教職員のウェルビーイングの実現のために、町教育委員会において、教職員の勤務時間や健康状況の把握を充実するとともに、教職員の負担軽減や健康確保のための方針や目標を定め、取組を進めていくことが必要です。

3 方針と目標

(1) 時間外在校等時間縮減及び教職員の健康確保のための方針

○ 各校の実情、国の指針や県のプランを踏まえて、本町教育委員会の方針を次のとおりとします。

- ① 勤務時間の適正管理
- ② 教職員の意識改革
- ③ 「業務の3分類」※を踏まえつつ、各校及び本町の実情に応じた業務の改善と効率化
- ④ 教職員や教育に携わる人材の確保
- ⑤ 保護者や地域の理解促進

※「業務の3分類」:

- ・ 中央教育審議会答申「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」(平成31年1月25日)で示された考え方。
- ・ 令和7年6月の給特法改正に伴い改訂された国の指針やガイドラインなどにも引き継がれてきており、この分類を踏まえ、学校や教職員の働き方改革を進めることとされている。

(2) 目標

① 時間外在校等時間に関する目標

○ 1か月の時間外在校等時間が80時間以上の人数を0人にする

※国の指針や県のプランの目標値などに同じ

(令和6年度 49人)

○ 1か月の時間外在校等時間が45時間以下の割合を85%にする

※県のプランの目標値に同じ

(令和6年度 43.4%)

○ 1年間における1か月時間外在校等時間の平均時間を30時間

程度にする ※国の指針などの目標値に同じ

(今後把握)

②ワーク・ライフ・バランスや働きがいに関する目標

○年間の年次有給休暇の取得日数を15日以上にする

※県のプランの目標値などに同じ (令和7年 13.4日)

○ストレスチェックにおける高ストレス者の割合について9%を持する (令和6年度 9.0%)

※令和4年度 15.2%、令和5年度 14.8%

※全国事業所平均 1.0～1.5%

○ストレスチェックにおける働きがいなどに関する質問項目への肯定的な回答の割合を65%にする

※国の指針や県のプランでは具体的目標なし、本町の状況勘案 (令和6年度 55.0%)

4 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

- 計画期間中の重点事項として、以下の内容に取り組みます。

(1) 時間外在校等時間縮減のための「業務の3分類」を踏まえた見直し

① 学校以外が担うべき業務とされているもの

○登下校時の通学路における日常的な見守り活動

- ・ その理解を得て、原則として、保護者や老人クラブなど地域住民の方々に、これらの見守り活動を引き続きお願いします。

○学校徴収金の徴収・管理

- ・ 副教材費などの学校徴収金について、対象範囲や徴収手続きなどを精査し公会計化（町の歳入歳出予算に組み込むこと）を進め、教職員の事務負担軽減と徴収金取扱の透明性確保を図ります。 新規

○学校では対応が難しい事案への対応

- ・ 教育委員会において、保護者等の相談・解決窓口を設置し、町の教育コーディネーター、県のスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなど関係機関と連携して対応します。 新規

② 教師以外が積極的に参画すべき業務

○調査・統計などへの回答

- ・ ICTや教員教務支援員の活用により、国や県などから学校に発出される調査などの回答に係る事務負担を軽減します。
- ・ 町内3校の事務職員で構成している共同学校事務室について、一層の充実を図ります。

○学校体育館などの施設・設備の管理

- ・ 学校体育館等に係る地域開放のための管理事務について、引き続き教育委員会が行います。

○部活動(中学校)

- ・ 令和8年度中に、指導員の確保など条件が整った部活動から、地域展開(地域移行)を開始します。「嘉島町部活動移行推進計画」に沿って、全部活動の地域展開を目指します。 展開(移行)開始は新規

③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

- ・ 授業準備や採点作業などを補助する教員業務支援員を、県等の支援のもと、全校に配置します。
- ・ 校務支援システムなどの充実・活用により、出欠管理、成績処理、通知表や指導要録作成などに係る事務負担を軽減します。

○支援が必要な児童生徒や家庭への対応

- ・ 学校においては、県のスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーや町の教育コーディネーターなどの効果的な活用や、校内支援会議等の適時適切な開催など、専門職の知見を生かしつつ教職員が連携・協働した支援体制の一層の充実を図ります。

なお、現時点ではこれらの専門職が十分には確保されていない状況にあり、その確保や効果的活用について、学校や関係機関と検討・協議していきます。

④上記の措置・取組推進のための環境整備など（再掲あり）

- ・ 教職員の確保（教育実習の積極的な受入など、教職員の任命権者である県の取組への積極的な協力）
- ・ 特別支援教育支援員や部活動指導員など、町による学校を支える職員の確保
- ・ 学校情報化の推進とICTの効果的活用（業務拡大を含む）の推進
- ・ 勤務時間外の留守電機能や勤務時間内外の電話録音機能等導入 新規
- ・ 教育委員会における保護者等からの相談・解決窓口の設置 新規
- ・ 学校運営協議会と地域学校協働本部の一体的推進などによる、学校、PTA・保護者、地域、関係機関などの連携の一層の推進
- ・ 教職員などの意識改革の促進

（適正な勤務時間管理、業務の改善・効率化など）

(2)学校における措置の推進

○業務の見直しなど

- ・ 当初の狙いが形骸化し、十分には効果が見込めない活動や行事などの見直し、放課後の活動時間の勤務時間内での設定など、日課表の工夫をします。

○勤務時間外の留守電機能等の導入(再掲)

- ・ 勤務時間外の留守電機能や勤務時間内外の電話録音機能を、保護者の理解を得ながら、令和8年度から町内の全学校に導入します。

新規

○各学校の実情に応じた業務改善・効率化と取組の共有

- ・ 本町の学校では、事務職員などを中心にそれぞれの実情や課題に応じた業務改善・効率化に取り組んでいます。今後ともその取組を進めるとともに、「共同学校事務室」などにおいて、取組の共有、一層の改善策の協議などを行い、教育委員会とも連携して、各学校の働き方改革に生かします。

○職員の意識改革など

- ・ 校長のリーダーシップのもと、職員からの提案を学校総体として実現させる仕組みづくりや、人事評価にかかる育成面談、日頃のコミュニケーションや研修などを通じ、適正な勤務時間管理や業務改善・効率化についての意識改革を進めます。

(3)教職員の健康及び福祉の確保に関する取組

教職員の健康及び福祉を確保するため、地方公務員法その他の労働関係法令を遵守するとともに、以下の取組を進めます。

○1か月の時間外在校等時間が80時間を超えた教職員等に対する、

医師による面接指導の勧奨とそのフォロー

- ・ 公立学校共済組合メンタルヘルス関連事業の活用促進など

○町内全学校でのストレスチェックの継続とその結果を踏まえた職場環境の改善

○長期休業期間中の「学校閉庁日」継続

○心身の健康維持、育児・子育てやワーク・ライフ・バランスに配慮した学校のマネジメント、各種休暇・休業制度等の周知徹底と取得推進

○人事評価の意義の再確認と日頃のコミュニケーションなど

- ・ 人事評価の意義は、目標設定時や達成度確認などに関する当該職員と管理職との面談(「育成面談」)を通じて、業務遂行などに当たっての適切な助言や支援をすることによる、職員のやりがいやモチベーションの向上、組織(学校総体)の活性化を図ることにあります。
- ・ 各学校において、育成面談その他の機会を捉え、また、日頃のコミュニケーションの中で、管理職などが各職員の心身の健康状況を把握し、状況に応じて、教育委員会や関係機関と連携して、職員をサポートしていきます。

5 関連する取組、計画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、毎年度、町内各学校の教職員の在校等時間の状況を把握し、ホームページで公表するほか、教育委員会議及び総合教育会議で報告します。
- 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町全校で導入している出退勤管理システムで把握し、ワーク・ライフ・バランスなどに関する目標については、出勤簿及びストレスチェックの結果から把握します。
- 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、当該学校からのヒアリングを行い、助言・指導を実施します。
- 特に、時間外在校等時間が長時間となっている教職員がいる学校や、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、重点的に助言・指導、支援を実施します。
- 各学校においては、校長をはじめとする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なども踏まえつつ、本計画の趣旨に沿って創意工夫を凝らした効果的な取組を進めるものとします。
- 学校の働き方改革の推進に不可欠な、保護者や地域の理解と協力を得ていくために、本計画の趣旨や内容について学校運営協議会やPTA・保護者に周知、説明し、各学校とともに取組を進めます。
- 学校の働き方改革を進めるに当たって、また、教職員の健康確保やウェルビーイング実現のためには、特に教職員の確保、そして町や県の教育委員会が任用する各種支援員や相談員といった教育に関わる人材の確保が求められます。
県や町長部局と連携して、これら職員の確保と資質向上に努めます。