

小浜市立学校の
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 3 月

小浜市教育委員会

1. 計画の趣旨・現状

(1) 計画の趣旨

小浜市における「業務量管理・健康確保措置実施計画」は、第6次小浜市総合計画、および令和8年度から始まる「小浜市教育大綱」の基本理念を具現化するための、極めて重要な基盤として位置づけています。本計画の主な趣旨は、教職員が心身ともに健全な状態で子どもたちと向き合い、持てる力を最大限に発揮できる環境を構築することにあります。

教育大綱が掲げる「ウェルビーイング」の実現は、子どもたちのみならず、その学びを支える教職員においても同様に追求されるべき課題です。子どもたちが自らの人生を切り拓き「挑戦する力」を育むためには、最も身近なロールモデルである教職員自身が、自ら学び続け、心にゆとりを持って教育活動に専念できる環境が欠かせません。教職員が過度な業務負担によって疲弊し、心身の健康を損なうような状況では、大綱が重視する「心理的安全性」の確保や、子どもたちの「ワンダー（驚きや感動）」に寄り添う伴走者としての役割を果たすことは困難であると考えています。

そこで本計画では、学校における業務改善と働き方改革を着実に推進し、教職員の業務量を適切に管理することで、教育の質の向上を目指します。具体的には、ICT機器や生成AIなどのデジタル技術を積極的に導入して事務作業の効率化を図るとともに、「3S学習」の理念に基づいた子ども主体の授業づくりを推進します。これにより、教職員が子どもたち一人ひとりの対話や探究的な学びに、より多くの時間を割ける体制を整えてまいります。

また、教職員が職場において心理的安全性を感じ、互いに高め合える組織文化の醸成を目指します。これは、大綱が掲げる「対話的な学びの場」を教職員の職場環境においても実現しようとする試みです。教職員が健康を維持し、活力を持って職務に従事することは、結果として不登校やいじめといった複雑化する教育課題への組織的な対応力を高め、子どもたちの安心・安全な学びの場を保障することに直結いたします。

さらに、本計画は教育委員会、学校、保護者、そして地域住民の皆様がそれぞれの役割を分かち合い、地域全体で学校を支える「応援する文化」を醸成するための指針でもあります。学校が抱える課題を地域全体で共有し、業務の適正化を図ることは、教職員がプロフェッショナルとしての誇りと情熱を持ち続け、小浜市の宝である子どもたちの未来を共に創っていくための、いわば「探究のまち小浜」を支える土台づくりといえます。

以上の通り、本計画は単なる労務管理の枠を超え、小浜市が目指す「ウェルビーイングの高い地域社会」の創造に向けた、教育環境の質的転換を推進することを目的としています。

2. 国の働き方改革の取組み

(1) 学校における働き方改革の出発点

国が学校の働き方改革に本格的に取り組むようになったきっかけは、教員勤務実態調査などで教職員の長時間勤務が常態化していることが明らかになったことにあります。授業準備の時間が限られ、子どもたちと丁寧に関わる時間が十分に確保しづらい現状も見えてきました。

こうした背景を踏まえ、平成29年8月に中央教育審議会で「学校における働き方改革に係る緊急提言」が取りまとめられ、教員が健康でやりがいをもって働き、授業や授業準備に時間をかけられるようにするため、学校の業務や働き方を見直す必要が示されました。

(2) 勤務時間上限ガイドラインの策定

勤務時間の管理を具体的に進めていくためには、時間外勤務について全国共通の基準を示すことが必要となりました。この課題に対応するため、平成31年1月に「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（文部科学省）が通知され、月45時間・年360時間という勤務時間の上限が国として初めて示されました。このガイドラインは、教育委員会や学校が勤務時間管理を見直す際の具体的な目安となりました。

(3) 業務量管理の指針と校務DX・部活動改革

業務量と健康の両面を踏まえて働き方改革を進めるため、教育委員会としての基本的な方向を示す共通の指針が求められるようになりました。このため、令和2年1月に「教育職員の業務量の適切な管理および健康確保に関する指針」（文部科学省）が告示され、業務量の状況把握や勤務時間管理の考え方、業務の整理・縮減に取り組む際の視点が整理されました。

併せて、令和4年7月の「校務DX推進に関する通知」（文部科学省）、令和5年6月の「部活動の地域移行ガイドラインの策定について」（文部科学省）により、校務のデジタル化や部活動の地域移行を通じて、学校業務の効率化と地域との役割分担を進めていく方向性が示されました。

(4) 持続可能な学校体制と法制度の整備

教員のなり手不足や子ども・家庭を取り巻く課題の複雑化が進む中で、これまでの学校と教員の努力だけに頼るのではなく、学校の体制を見直す必要性が高まってきました。こうした状況を受け、令和6年8月には中央教育審議会で「持続可能な学校指導・運営体制に関する答申」がまとめられ、教員が中核的な役割に専念できるよう、組織体制の見直しや外部人材の活用、地域との連携の在り方などが示されました。

さらに、令和7年6月の「公立学校の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部改正の公布について」、同年9月の「業務量の適切な管理・健康及び福祉の確保を図る指針の改正」や「改正法施行に伴う関係政令の整備について」（いずれも文部科学省）により、業務量の管理と健康確保に関する取組みを法令面から支える枠組みが整えられてきました。

3. 県の働き方改革の取組み

(1) 国に先駆けた働き方改革の基盤整備(平成28年度～令和5年度)

本県では、教職員の長時間勤務や業務の複雑化が課題となる中で、国に先駆けて勤務時間や業務量の見直しを進めてきました。平成28年度から全教職員の在校等時間を把握し、時間外勤務が多い教職員への面談などにより、勤務時間管理の改善に取り組んできました。

こうした状況や教員勤務実態調査の結果を踏まえ、県では、平成31年2月に「福井県学校業務改善方針」を策定し、教職員の業務改善と働き方改革の基本的な方向を示しました。その後、令和元年には給特法の一部改正（令和元年法律第72号）が行われ、令和2年1月には業務量管理に関する国の指針が告示（文部科学省）されました。

また、令和2年度には「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、在校等時間の上限管理や健康確保に関する県教育委員会の役割を明確にしました。これらの方針・規則は、その後に策定された「第3期 福井県教育振興基本計画」と連動し、教職員が専門性を発揮できる環境づくりの基盤となってきました。

(2) 外部人材活用・部活動改革・教育DXの推進

制度面の整備と並行して、教職員の負担を軽くする取組みも進めてきました。平成28年度からは事務作業などを補助する学校運営支援員を配置し、平成29年度からは部活動指導員の配置を開始するなど、外部人材の活用を進めてきました。また、部活動休養日の設定や部活動数の見直しに加え、複数の教員や部活動指導員で負担を分け合い、教員が部活動の時間に校務や授業準備に充てられる時間の確保を図ってきました。

I C Tの面では、平成29年度に県立学校向けの統合型校務支援システムを整備し運用を開始しました。併せて、市町の小中学校についても、県内でシステムを統一する方向で校務支援システムの導入を支援し、成績処理、児童生徒情報の管理など校務の効率化を図ってきました。令和4年度以降は、1人1台端末やデジタル教材、デジタル採点システム、オンライン会議等の活用を進め、教員の負担軽減と教育の質の向上を目指しました。

さらに、令和4年度から業務改善検討委員会を設置し、勤務実態調査の結果や学校現場の取組状況を踏まえながら、業務の見直しや外部人材・DX教育の効果的な活用方策について検討し、県全体としての業務改善の方向性を整理しました。

こうした様々な取組みにより、教職員の時間外在校等時間は大幅に減少し、勤務状況は大きく改善されました。

【各年度 時間外在校等時間月80時間以上勤務者の延べ人数】

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
9,999人	5,281人	3,744人	1,012人	542人	320人

(3)令和6年度:現場の声をもとにした改善

令和6年度には、業務改善の共通テーマとして「子どもと向き合う時間」と「教職員のウェルビーイング」を掲げ、授業づくりと働き方の両面から見直す取組みの方向性を示しました。併せて、県立学校における校務支援システムや教職員用端末の更新など、業務改善につながる環境整備も進めました。また、人手不足の緩和に向けて、教員免許を取得しながら教職に就いていない方を対象とした説明会を開催しました。

8月には教職員WEBアンケートを実施し、「働く喜び」「働きがい」「働きやすさ」などの状況を把握しました。結果は「ふくいの教育ミライレポート」として整理し、仕事のやりがいは児童生徒の成長の実感や感動の共有などにあり、働きやすさを妨げている主な要因は授業以外の業務負担や人手不足、長時間勤務などにあることが分かりました。

さらに県内各地で開催した「ふくいの教育ミライ会議」では、若手教員や管理職、専門スタッフなど多様な立場の関係者と意見交換を行い、子どもの学びを支えながら働きがいと働きやすさを両立させるために必要な取組みについて、今後の方向を整理しました。こうした成果を踏まえ、「第4期 福井県教育振興基本計画」では、教職員の働きがいと働きやすさの両立を働き方改革の柱として位置付けました。

(4)令和7年度:学校マネジメント強化と職場づくり

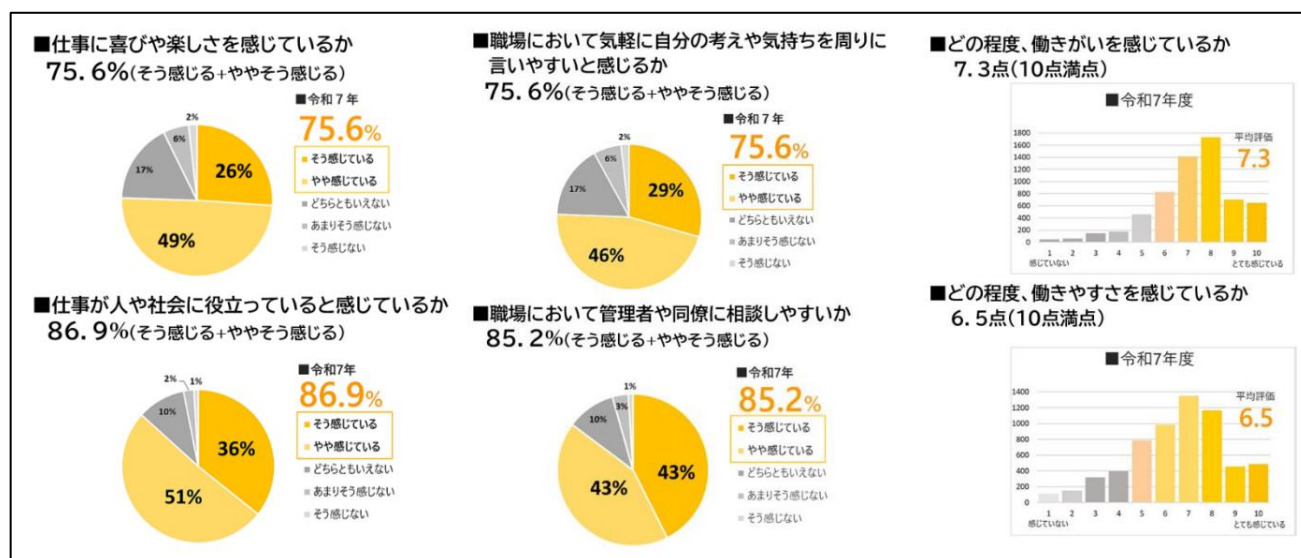
令和7年度には、「第4期 福井県教育振興基本計画」が掲げる「教職員が力を発揮し続けられる学校づくり」「持続可能な学校運営」の考え方を踏まえ、チームで進める学校運営と「風通しのよい職場づくり」に重点的に取り組みました。

令和7年度も教職員WEBアンケートを実施し、令和6年度との比較ができる形で、「働く喜び」「働きがい」「働きやすさ」に加え、「自分の考えや気持ちを言いやすいか」「管理職や同僚に相談しやすいか」といった項目を設けました。ミライレポートでは、多くの教

職員が仕事の喜びや社会への貢献を実感していること、相談しやすい職場ほど「働きがい」働きやすさが高いことなどが示され、日常的な声かけや意見交換を大切にする「風通しのよい職場づくり」の方向性を改めて確認しました。

また、学校を支える人材の層を厚くするため、新たな人材配置として「教職魅力発信ディレクター」、「学校経営アドバイザー」、「教育人材コーディネーター」を配置しました。さらに、県PTA連合会・県高等学校PTA連合会との連名文書により、登下校の見守りや学校行事の運営などについて家庭・地域との役割分担と協力を呼びかけ、学校・家庭・地域が一体となって教職員の働き方改革を支える体制づくりを進めました。

【令和7年度教員WEBアンケートの結果】(回答教職員数:6196人)



4. 市の働き方改革の取組みと現状

(1)業務の適正化・効率化

本市では、令和元年6月に「小浜市学校業務改善方針」を策定し、教育職員の勤務時間管理および在校時間の縮減に注力してきました。具体的には、生成AIやICTの積極活用、校務支援システムの運用徹底、保護者連絡のデジタル化などを推進しました。これらの取り組みにより、事務作業の時間を大幅に削減し、教員が子どもと向き合う時間を十分に確保することができました。

これまでの取り組みの結果、令和3年度から令和7年度(1月末時点)における時間外在校等時間の推移は、以下の通りとなります。

【時間外在校等時間の超過勤務者の割合】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
80時間以上	約 1.0%	約 0.1%	0%	0%	0%
45時間以上	約 48.8%	約 40.1%	約 36.1%	約 25.8%	約 22.8%

【令和6年度 年間360時間を超える職員】

小学校	57.7%
中学校	72.6%

令和3年度には、時間外在校時間が月80時間を超える教職員が約1%存在し、45時間を超える者は全体の約半数に達していました。しかし、その後の継続的な取り組みにより、80時間を超える割合は劇的に減少し、令和5年度以降はゼロの状態を維持しています。また、45時間を超える教職員も年々大幅に減少しており、現場において働き方改革に対する意識の変容と定着が着実に進んでいることがうかがえます。

このような現状を踏まえ、「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(給特法)」第8条に基づき、さらなる健康確保と業務の適正化を推進するため、本計画を策定するものです。

(2)3S学習との連動

本市独自の授業理論である「3S学習」を推進し、学習者主体の授業づくりを深化させることは、単なる教育手法の改善にとどまらず、教師の役割を「知識の伝達者」から子どもたちの学びに寄り添う「伴走者(ファシリテーター)」へと転換することで教職員の業務構造そのものを改革する取り組みです。具体的には、教え込み型の授業から子どもたちが自ら問いを発生し探究するスタイルへ移行することで、教師一人に依存した教材作成や過度な板書準備を見直し、デジタルコンテンツの活用や学習過程の定型化を通じて授業準備の質を高めつつ、時間的な負担を分散・抑制します。また、3S学習の定着により一斉指導に費やしていた時間を、子どもたち一人ひとりとの対話や机間指導、個別の状況に応じたフィードバックの時間へとシフトさせることで、教育の質の向上と教師の心理的余裕の創出を同時に実現してまいります。さらに、個々の教員の経験に頼るのではなく、学校全体で3S学習のノウハウを共有・蓄積する組織的な授業改善を実施することで、若手教員の授業構成における負担を軽減し、組織としての教育力の底上げと業務効率化を両立させていきます。

(3)心理的安全性の確保

教職員が心身ともに健康を維持し、活力を持って職務に従事するためには、職場における「心理的安全性」の確保が不可欠です。令和7年度に実施した教員 Web アンケートの結果(下表)によると、小学校においては「考えや気持ちを周りに言いやすい」との回答が 82.4%、「相談できる管理職・同僚がいる」との回答が 93.1%に達しており、良好な人間関係を基盤とした組織体制が構築されていることが示されました。

一方、中学校においては、言いやすさが 66.2%、相談相手の存在が 75.4%となっており、小学校と比較して数値に開きが見られます。これは、校種による業務特性や専門性の違い、多忙感の差が影響している可能性があり、特に中学校におけるコミュニケーションの円滑化や、孤立を防ぐ支援体制の構築が喫緊の課題であると分析しています。

本計画では、これらの結果を真摯に受け止め、教職員が互いに高め合える組織文化の醸成を目指します。心理的安全性が確保された職場では、業務上の課題や不安を早期に共有し、組織的に解決を図ることが可能となります。これは教育大綱が掲げる「対話的な学びの場」を教職員の職場環境においても実現しようとする試みであり、結果として、不登校やいじめといった複雑化する教育課題への柔軟な対応力を高め、子どもたちの安心・安全な学びの場を保障することに直結するものです。

【心理的安全性に関するアンケート(令和7年度教員 web アンケート結果より)】

質問内容	小学校	中学校
あなたは職場で気軽に自分の考えや気持ちを周りに言いやすいと感じていますか	82.4%	66.2%
職場で困ったときに、相談できる管理職・同僚がいると感じていますか。	93.1%	75.4%

このような現状を踏まえ、「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(給特法)」第8条に基づき、さらなる健康確保と業務の適正化を推進するため、本計画を策定するものです。

5. 目標

本市では、教職員の心身の健康を守り、教育の質をさらに高めるため、以下の目標を掲げます。

(1) 時間外在校等時間の抑制目標

これまでの削減実績を確実に定着させ、国が定める指針(上限)を完全に遵守するとともに、さらなる「教育の余白」の創出を目指します。

① 月 80 時間を超える時間外在校等時間の「ゼロ」を継続・定着させます

令和 5 年度以降に達成した「80 時間超ゼロ」の状態を維持し、過労死ラインに達する教職員を一人も出さない体制を確立します。

② 月45時間を超える時間外在校等時間の割合を、令和12年度までに「15%以下」とします

令和 7 年度時点の約 22.8%から、教育大綱の期間終了時までには 15%以下にまで下げることを目指します。特に、特定の時期や役職に業務が偏らないよう、業務の平準化を図ります。

③ 年間の時間外在校等時間を「360 時間以内」とする教職員の割合を年々増加させます

月単位の管理に加え、年間を通じた健康管理を徹底し、教職員がリフレッシュできる長期休暇期間の確保を推進します。

(2) 健康確保・心理的安全性の向上目標

教育大綱が掲げる「心理的安全性を感じられる環境づくり」を、教職員の職場においても具現化します。

①「心理的安全性」に関する肯定的な回答率を向上させます

定期的なストレスチェックや意識調査において、「職場で自分の考えや気持ちを周りに言いやすい」「困ったときに相談できる人がいる」と回答する教職員の割合を指標化し、その向上に努めます。

② 面接指導および健康相談の実施率 100%を維持します

長時間勤務者や健康不安を抱える教職員に対し、管理職による適切な指導・助言を実施します。

(3) 業務改善・質的向上の指標

単なる「時間の削減」ととどまることなく、創出された時間を「教育の質」へと転換してまいります。

①「子どもと向き合う時間」および「教材研究・自己研鑽」の満足度を向上させます

DX の推進や生成 AI の活用によって生まれた「余白」が、大綱で掲げる「伴走者としての対話」や「3S 学習の深化」に充てられているかを評価指標に加え、改善を促します。

目標達成に向けた視点

これまでの実績は、教職員一人ひとりの意識改革が進んだ大きな成果と言えます。しかし、45 時間を超える層が依然として 2 割強存在することは、個人の努力だけでは限界があることも示唆しています。

今後は「個人の意識改善」から「組織・システムによる解決」へとフェーズを移すことが重要です。教育大綱にある「地域全体で学校を応援する文化」を醸成し、学校外への業務切り出しや外部人材の活用をより戦略的に進めることが、目標達成の鍵となります。

6. 計画の期間

令和 8(2025)年度 ~ 令和12(2030)年度までの 5 年間
(「小浜市教育振興基本計画」(期間:R8~12)の終期までとする)

7. 具体的な取組みについて

(1)教員の働き方に対する意識・制度の改革

①勤務時間管理の徹底

- ・1箇月時間外在校等時間が80時間を超えた教育職員に管理職による面接指導を実施する。

②教員への働き方の意識づけ

- ・校長および小浜市教育委員会は、教員一人ひとりに勤務時間を意識した働き方が浸透するよう、働き方に関する研修を実施します。

③学校のスクールプランへの位置づけ・記載

- ・校長は、学校のスクールプランに、学校業務改善や教員の適正な勤務時間の内容について記載し、学校での取組みを促進します

④学校閉庁日の設定

- ・小浜市教育委員会は、夏季休業中の8/13~8/15を含み、5日間以上の閉庁日を設定し、休暇の取得を促進します。

(2)3S 学習の深化

①教員研修

- ・3S 学習の各ステップにおける指導案や ICT 活用スキルを校内で共有・蓄積する体制を構築します。ゼロから教材を作成する負担を軽減するため、過去の優れた実践例を即座

に活用できる「共有フォルダの整備」と連動した研修を実施し、準備時間の短縮を図ります。

- ・3S 学習における「新しい仕事」の場面で、デジタル端末を活用した意見集約や他者参照を円滑に行うスキルを習得します。これにより、板書やノート点検、集計作業にかかる物理的な時間を削減し、教員の心理的・時間的余裕を創出することで、心身の健康確保と授業の質の向上を両立します。

(3)「業務 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

ア. 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等

通学路における児童・生徒の安全を守るため、地域ボランティアや見守り隊を中心に、学校と地域が一体となった見守り体制の確立を目指します。

イ. 学校給食費の徴収・管理

学校給食費の徴収・管理業務を公会計化し、教職員の事務負担の軽減と、教育活動に専念できる環境を整備します。

ウ. 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等

ふるさと学習等の外部講師やボランティアについて、地域・学校・市教委が連携し、地域人材や関係団体を一括してリスト化(人材バンク化)し、学校のニーズに応じて調整・派遣するシステムの構築を目指します。

エ. 保護者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

学校が保護者との話し合いを進めていくうえで、困難事案や過度な苦情が生じた場合、学校および教員個人が孤立することを防ぐため、弁護士が直接交渉を代行する「代理業務体制」の整備に努めます。

②教師以外が積極的に参加すべき業務

ア. ICT 機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理

学校 DX 推進支援員による定期的な巡回支援を強化し、単なる機器操作の補助に留まらず、「授業や授業準備の効率化」を重点的に実施します。

イ. 学校プールの施設・設備の管理

学校におけるプール管理(清掃、水質検査、機械保守)の負担軽減を図るため、温水プールや他校プールの活用など、学校プールのあり方を検討し、夏季休業中を含む管理業務の集約化と効率化を協議します。

ウ. 部活動

休日の部活動については、国・県・市の方針やガイドラインに基づき、認定地域クラブ等で実施します。平日については、部活動指導員を配置するとともに、認定地域クラブでの実施体制が整った部活動については、移行・展開に努めます。

③教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務

ア. 授業準備、学習評価や成績処理

市内すべての小中学校に学校運営支援員を配置し、教員の負担軽減に向けてバックアップします。

イ. 学校行事の準備・運営

運動会や文化祭等の学校行事における会場設営、受付、誘導、見守り等の設営・管理業務については、地域住民や保護者の協力が得られるよう PTA や学校運営協議会との協議を進めます。

ウ. 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

民間のフリースクールや適応指導教室(教育支援センター)、地域の支援団体と連携し、学校と地域、教育委員会が協力し、児童生徒の支援を進めます。

8. 計画の進捗管理

教職員の働き方改革や業務改善の進捗状況について、総合教育会議、定例教育委員会、市立学校長会などで報告します。併せて、進捗状況を分析し、次の業務改善につなげていきます。