

明石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 4 月  
明石市教育委員会

## 目 次

|                        |    |
|------------------------|----|
| 1. はじめに ～教員の働き方改革について～ | 1  |
| 2. 計画の趣旨・現状            | 3  |
| 3. 計画の期間               | 6  |
| 4. 目標                  | 6  |
| 5. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容 | 6  |
| 6. 今後のフォローアップについて      | 10 |

## 1. はじめに ～教員の働き方改革について～

明石市教育長

福本 悟

教育基本法第1条には、「教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた、心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない」と定められています。教職員は、この精神に基づき、人格の完成を目指して、子どもに関する「ありとあらゆること」に関わりを持ち、高い使命感をもって、時間外や休日を含め献身的に働いてきました。しかし、使命感や責任感に依拠した働き方は、もはや限界に達し、破綻寸前と言わざるを得ません。教員の休職・退職者の増加や教員のなり手不足は深刻化し、学級担任不在という信じがたい事態まで生じるなど、教職員の負担は一層増大し、学校教育は危機に直面しています。

また、教育基本法第10条には、「父母その他の保護者は、子の教育について第一義的責任を有するものとする」

と定められています。すなわち、保護者は、子の教育について「第一義的責任を有する主体」として、学校（教員）と手を取り合い、子どもの学びと育ちを保障する存在です。決して「客体」ではありません。学校と保護者は、児童生徒の成長を願い、連携・協力して教育に当たる、いわば「パートナー」です。

しかしながら、子どもを思う気持ちからとはいえ、学校や教職員に対して、過剰な苦情や不当な要求、さらには暴言を浴びせるケースも散見されます。こうした言動は、教職員の精神的負担を著しく増大させるだけでなく、多くの時間を奪います。その結果、業務効率の低下を招き、長時間勤務を余儀なくされることとなります。さらには、教職員の家庭生活にも大きなしわ寄せが生じ、疲弊を招くことで、教育の質を低下させる恐れがあります。

その一方で、教職員の側においても、「働き方改革」の名のもとに、本来果たすべき役割である「児童生徒一人ひとりの学びと成長を最大限に引き出すこと」や、「教職の専門性を高め、自己研鑽を続けること」、すなわち、魅力ある授業や行事を積極的に創り出すことよりも、いかに教育活動を減らすか、やめるかという議論に終始しがちな側面が見受けられます。その結果、学校が子どもたちにとって魅力の乏しい無機質な空間となり、満足感の低下や不登校の増加につながっている可能性も否定できません。

学校教育の質の向上を目指す上で、その主たる担い手である教員の健康と幸福は欠かせません。しかし、単に超過勤務時間の縮減のみを目的とし、学校教育の在り方そのものを見直し、教員が本来果たすべき役割を十分に果たせるよう取り組むことを等閑にすれば、本末転倒となります。

働き方改革とは、決して「楽な仕事」にすることではありません。やるべき

ことをしっかりと行い、子どもたちの学びと育ちを丁寧に見届け、その成長を子どもや保護者とともに喜び合える、真に楽しい学校をつくることこそが、教職員自身の働きがいにつながります。すなわち、働き方改革は、学校教育の再構築であると言っても過言ではないでしょう。

教職員が持てる力を十分に発揮し、子どもたちにとって魅力的な学校教育を提供し続けるためには、学校の組織運営や業務の在り方を見直し、教員が子どもたちと向き合う時間と心理的ゆとりを確保することが不可欠です。

明石市教育委員会は、子どもたちの輝かしい未来のために、教育基本法第 13 条に示されている「学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力に努めるものとする」との理念のもと、コミュニティ・スクールの一層の推進をはじめ、それぞれの役割と連携・協力についての啓発を進めてまいります。また、教員が心身ともに健康で、生き生きと働くことができる環境を整備し、質の高い教育を持続的に提供できる体制の構築に、引き続き全力で取り組んでまいります。ぜひ、皆さまとともに「働き方改革」すなわち「学校教育の再構築」を成し遂げていきたいと考えております。

## 2. 計画の趣旨、現状

### (1) 計画の趣旨

近年、我が国の教育職員の業務が長時間に及ぶ状況が課題となっている。教育職員の勤務状況を改善し、健康な状態で、自らも学ぶ時間を確保しながら、専門性を最大限に発揮して、活き活きと児童生徒等への教育に邁進できるようにすることにより、教育職員の働きやすさと働きがいとを両立し、学習指導要領等において目指されている理念の実現に向けてよりよい教育を行うため、学校における働き方改革が急務となっている。

明石市においても、第3期あかし教育プラン（明石市教育振興基本計画）における基本目標である「やさしさ・創造力・自分らしさを未来へ～『SDGs 未来安心都市・明石』の担い手づくり～」と、それを実現するための3つの柱である、「誰一人取り残さない一人ひとりに寄り添った質の高い教育を行う」、「子どもの学びと育ちをまちのみんなで支える」、「持続可能な社会の担い手を育成する」を実行していくためには、明石市の教育職員が「働きやすさ」と「働きがい」を両立しながら子どもたちによりよい教育を行う必要があり、学校における働き方改革は喫緊の課題となっている。

このような趣旨を踏まえ、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) 本市の現状

本市では、教職員の勤務時間の適正化を目指し、令和2年3月（令和4年3月改正）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、「明石市立学校教育職員の業務の量の適切な管理に関する措置等を定める規則」（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、本市における教育職員（正規）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】

| 小学校(28校) | 一人あたり<br>月平均 (h) | 月平均 45 時間を<br>上回る割合 (%) | 月平均 80 時間を<br>上回る割合 (%) |
|----------|------------------|-------------------------|-------------------------|
| 校長       | 36.7             | 28.6                    | 0                       |
| 教頭       | 57.0             | 85.7                    | 7.1                     |
| 教諭・主幹教諭  | 30.0             | 10.9                    | 0.2                     |
| 養護教諭     | 16.4             | 0                       | 0                       |
| 栄養教諭     | 19.9             | 0                       | 0                       |

| 中学校（13 校） | 月平均（h） | 月平均 45 時間を上<br>回る割合（％） | 月平均 80 時間を上<br>回る割合（％） |
|-----------|--------|------------------------|------------------------|
| 校長        | 39.8   | 30.8                   | 0                      |
| 教頭        | 63.7   | 100                    | 7.7                    |
| 教諭・主幹教諭   | 38.8   | 36.9                   | 1.0                    |
| 養護教諭      | 15.5   | 0                      | 0                      |
| 栄養教諭      | 28.6   | 0                      | 0                      |

| 高等学校（1 校） | 月平均（h） | 月平均 45 時間を上<br>回る割合（％） | 月平均 80 時間を<br>上回る割合（％） |
|-----------|--------|------------------------|------------------------|
| 校長        | 6.2    | 0                      | 0                      |
| 教頭        | 38.5   | 0                      | 0                      |
| 教諭・主幹教諭   | 41.7   | 47.1                   | 2.9                    |
| 養護教諭      | —      | —                      | —                      |
| 栄養教諭      | —      | —                      | —                      |

| 特別支援学校<br>（1 校） | 月平均（h） | 月平均 45 時間を<br>上回る割合（％） | 月平均 80 時間を<br>上回る割合（％） |
|-----------------|--------|------------------------|------------------------|
| 校長              | 37.1   | 0                      | 0                      |
| 教頭              | 53.6   | 100                    | 0                      |
| 教諭・主幹教諭         | 22.7   | 0                      | 0                      |
| 養護教諭            | 17.2   | 0                      | 0                      |
| 栄養教諭            | 23.2   | 0                      | 0                      |

| 全学校における<br>一人あたり年間平均<br>時間外在校等時間 | 全教育<br>職員数                 |                            |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|
|                                  | 年間 360 時間超<br>(月平均 30 時間超) | 年間 720 時間超<br>(月平均 60 時間超) |
| 403 時間 30 分<br>(月平均：約 33 時間)     | 719 人<br>(58.1%)           | 64 人<br>(5.2%)             |

※ 令和 6 年度 市立学校正規教育職員数 1238 人に占める人数と割合

小学校においては、特に教頭の時間外在校等時間が多くなっており、月 45 時間を上回る割合が 85.7%、月 80 時間を上回る割合が 7.1%と高くなっている。

その要因としては、教頭が自らの業務だけでなく、産育休及び精神疾患等

の病気休暇で担任が不在となっている学級に担任の代わりとして入って授業を行ったり、保護者対応を行ったりすることが多く発生していることが挙げられる。

そのため、時間外在校等時間を縮減するためには、校内の業務改善を進めつつ、保護者対応等において組織的に対応することによって、職員の突発的な病気休暇等を防ぎ、職員一人ひとりが自らの職務に専念できる環境を整備することが必要である。

中学校においては、教頭だけでなく教諭・主幹教諭の時間外在校等時間も多くなっている。教頭については、月 45 時間を上回る割合が 100%、月 80 時間を上回る割合が 7.7%と、小学校同様に高くなっている。

教諭・主幹教諭についても、月 45 時間を上回る割合が 36.9%と 3 割を超える状況となっている。これは、中学校での部活動の指導が大きな要因となっている。中学校では 6 時間の授業の後に部活動指導があり、指導に当たる教員は部活動後に自身の業務を行うことが珍しくない。また、突発的な生徒指導事案が起きた場合にも、放課後等の勤務時間外に保護者対応をせざる負えない事が多く、時間外在校等時間を増やす要因となっている。

現在、本市で進めている部活動の地域展開を今後も着実に進めていくことで、教員の負担軽減を図っていく必要がある。

高等学校においては、教諭・主幹教諭の時間外在校等時間が多くなっている。これは、中学校と同様に部活動の指導が大きな要因となっている。今後は、中学校で進めている部活動の地域展開を高等学校にも広げていく等、負担軽減策を模索していく必要がある。

特別支援学校においては、教頭の時間外在校等時間が多くなっており、月 45 時間を上回っている。これは、在籍する児童生徒の多くが医療的ケアを必要とするため、校内に看護師や理学療法士、介助員等の専門職員が配置されていることが関係している。児童生徒一人ひとりに対して様々な医療的ケアを行うためには、教育職員と専門職員との緊密な連携が欠かせない。その橋渡しや相談等を教頭が担うことが多く、今後は教頭だけに負担がかからないような校内体制整備を行う必要がある。

全学校における 1 人あたりの年間時間外在校等時間については、月平均で約 33 時間となっており、6 割弱の職員が 30 時間を超えている状態である。国が令和 11 年度までの削減目標として定めている月平均 30 時間には届いておらず、全ての学校種で業務改善を進めていく必要がある。

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。

### 3. 計画期間

令和 8 年度から令和 11 年度（4 年間）とする。

政府の目標『令和 11 年度までに月平均 30 時間程度』を踏まえ、年度ごとに進捗評価を行う。

### 4. 目標

#### （1）時間外在校等時間に関する目標

教職員が「子どもたちと向き合う時間」や「授業の質を高める時間」を十分に確保できるよう、まずは時間外在校等時間が月 80 時間超の教職員数をゼロにすることを最優先で目指しつつ、全ての教職員が月 45 時間以内となること、さらに、政府の目標である、1 箇月時間外在校等時間平均 30 時間程度、1 年間時間外在校等時間 360 時間以下にすることを計画期間中の目標とする。

- ・ 1 箇月時間外在校等時間が 80 時間以下の教職員の割合 100%
- ・ 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%
- ・ 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 30 時間程度
- ・ 1 年間時間外在校等時間 360 時間以下

#### （2）ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

教職員が心身ともに健康で、専門性を高め、十分に指導力を発揮できるよう、健康保持増進を図る。

ワーク・ライフ・バランスの推進、メンタルヘルス対策に取り組み、働きやすい職場環境を整備することで、質の高い教育を実現する。

- ・ 年次休暇を計画的に年間 10 日以上を取得する教職員：100%  
【R6 実績：平均 14.4 日、10 日以上取得 76.4%】
- ・ ストレスチェック（公立学校共済組合心のセルフチェックシステム）における高ストレス判定者数の割合 10.0%  
【R6 実績：13.5%（全国平均が 11.4%）】

### 5. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

#### （1）業務量の削減・業務の効率化

～「学校業務改善に関するガイドライン（令和 6 年 3 月策定）」の 6 つの取組の方向に基づく取組（全県共通取組）～

### ①教職員の意識改革

#### ア ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・年次休暇取得にかかる目標の達成に向け、統一の学校閉庁日の設定
- ・管理職研修において、働きがいのある学校づくりに関する研修を実施

#### イ 「定時退勤日」「ノー会議デー」「ノー部活デー」の実施

- ・定時退勤日：全教職員が定時に退勤する日を週 1 日以上実施
- ・ノー会議デー：会議を設定しない日を週 1 日以上実施
- ・ノー部活デー：部活動の休業日を設定（平日及び土日等の週休日にそれぞれ 1 日以上設定）する日を週 2 日以上実施

#### ウ 「業務改善プロジェクトチーム（仮称）」の設置

- ・全市立学校に設置し、業務改善の取組について協議するプロジェクトチーム会議を開催

### ②業務の整理とマネジメント

#### ア 「学校と教師の業務の 3 分類」を踏まえた業務の見直しの検討

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

#### イ 部活動の「ガイドライン」に基づく、休養日・活動時間の遵守

- ・「ノー部活デー」の実施【再掲】
- ・1 日の活動時間は、平日 2 時間程度、土日等の休業日は 3 時間程度

### ③ICT 活用による業務の効率化

#### ア 職員会議等、各種会議資料のペーパーレス化

#### イ 市内各種担当者会のオンライン実施の検討

- ・市内担当者会のオンライン実施による移動にかかる時間の削減

#### ウ アンケート・配布物のデジタル化等、ICT の積極的な活用

- ・校支援システム及びスマートスクールアプリの活用
- ・ICT 機器の更新を含む快適な ICT 環境の整備

### ④「チーム学校」としての業務改善

#### ア 「業務改善プロジェクトチーム（仮称）」の設置による業務改善の推進【再掲】

#### イ 外部人材の積極的な活用

- ・コミュニティ・スクールによる地域人材、部活動指導員等の外部人材の積極的な活用

### ⑤制度・仕組みの見直し

#### ア 学習指導要領の目指す資質・能力の育成と学校における働き方改革を両立した適切な教育課程の編成・実施

- ・明石市教育委員会において各学校の教育課程の編成を点検し、学校が時間割編成等の工夫を図るよう指導・助言を実施

イ 学校行事・校時表・校内会議等の前例踏襲や慣習の見直し

- ・好事例集の取組を推進

ウ 教育委員会による各種調査・照会業務、行事・会議等の精選・見直し

- ・照会・回答様式や提出方法の工夫や頻度の見直しを実施

#### ⑥執務環境の整備

ア 5S 活動「整理・整頓・清掃・清潔・躰（習慣づけ）」

- ・学校全体として、パソコン内の共有フォルダの整理や教材・備品等の整理・整頓など、5S 活動を推進
- ・ICT 機器の更新を含む快適な ICT 環境の整備【再掲】

イ ハラスメントのない職場環境づくり

- ・ハラスメント防止指針の周知・徹底
- ・管理職・校内研修の充実
- ・相談窓口の活用周知

～その他の取組～

- ・教職員の勤務時間適正化 先進事例集「GPH200」に掲載されている取組を各校の実情や課題に応じて促進
- ・学校評価の結果に基づき学校運営の改善措置を講ずることが在校等時間の長時間化につながらないようにするため、改善措置を実施計画に適合させる

～「学校と教師の業務の3分類」に基づく取組の見直し検討事項～

#### ①学校以外が担うべき業務

ア 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整

- ・学校運営協議会等を活用した地域への協力依頼の促進

イ 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

- ・スクールロイヤーの配置により、法に基づく助言が得られる体制を整備し、早期解決を支援
- ・各種専門職（スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等）による、保護者等からの電話相談・面接相談及び早期解決への協力等の支援を実施

#### ②教師以外が積極的に参加すべき業務

ア 調査・統計等への回答

- ・学校等を対象に実施する調査の内容の見直しや、調査数等についても把握・精選を継続実施し、調査数・量を縮減

- ・校務支援システムアンケート機能の活用を定着させること等により、照会業務の効率化を推進

イ ICT 機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理

- ・ICT 機器に関する問い合わせへの対応や、ICT 支援員派遣等の支援を実施

ウ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理

- ・令和 6、7 年度にモデル校で導入した水泳指導業務の外部委託事業の効果を検証し、今後の事業について検討

エ 部活動

- ・部活動指導員の配置
- ・部活動のあり方検討委員会での協議

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

- ・採択教科書に準拠した指導計画作成に関して、ICT 活用や DX 推進による業務効率化を推進

イ 学習評価や成績処理

- ・校務支援システム導入、活用による ICT 環境整備の推進
- ・新学習指導要領に対応したデジタル採点システムの活用

ウ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

- ・発達障害（LD、ADHD 等）に関する専門知識を有する関係者で構成される「明石市立学校巡回指導員」を、学校からの要請に応じて派遣し、教職員等へ指導助言を実施するとともに、保護者への相談対応の実施
- ・日本語指導が必要な外国人生徒等やその保護者への母語支援員や通訳者による支援のほか、ポケットークの貸し出し、教職員への研修会等による支援を実施

～その他の取組～

- ・教職員の勤務時間適正化 先進事例集「GPH200」に掲載されている取組を各校の実情や課題に応じて促進
- ・学校評価の結果に基づき学校運営の改善措置を講ずる取組が時間外在校等時間の長時間化につながらぬよう、本計画の目標などと整合性のあるものとなるよう指導・助言を実施

## （２）健康の保持促進

～ワーク・ライフ・バランスの推進や心の健康づくりにかかる取組～

- ・年次休暇取得にかかる目標の達成に向け、統一の学校閉庁日の設定【再掲】
- ・1 箇月時間外在校等時間が月 100 時間超または 2～6 月平均 80 時間超の職員への産業医等による面談指導の実施

- ・心の健康問題についての相談窓口の活用周知

### (3) 取組の実効性を高めるための推進体制の整備

- ・取組の主体となる教育委員会、学校、市長部局などの関係機関が相互に連携し、現状の共有や有効な支援などを検討する
- ・教育委員会が全県共通目標及び取組の実施状況の評価・検証等を定期的の実施
- ・各校の推進体制について学校運営協議会で承認

## 6. 今後のフォローアップ

- ・定例教育委員会、総合教育会議において、目標の達成状況、具体的措置の取組状況等を報告
- ・共同メッセージ等を活用し、学校ホームページへの掲載や、PTA・学校運営協議会等を通じて保護者や地域に理解促進と周知
- ・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に対し、個別の支援・指導を実施
- ・様々な機会を捉えた各学校へ本計画の周知
- ・管理職向けのマネジメント等に関する研修の充実