

学校現場における 働き方改革プラン

～相模原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
相模原市教育委員会

目次

計画の策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

1

これまでの取組と成果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

1) 目標の達成状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

2) 取組の達成状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

2

期 間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

3

目指すべき学校・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

4

目 標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

5

取組の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

4本の柱

1 学校における業務の効率化と働く環境の改善・・・ 9

2 チーム学校と学校を支える体制の強化・・・・・・・・ 11

3 教育職員の働き方に関する意識改革・・・・・・・・ 15

4 心の健康づくりとウェルビーイングの向上・・・ 16

6

関連する取組と今後のフォローアップ・・・・・・・・ 19

計画の策定にあたって

教育基本法第9条第1項には「教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。」と規定されており、本市では、この趣旨を踏まえたうえで、「教育職員のこれまでの働き方を見直し、個々の授業力を向上させるとともに、日々の生活の質を高め、人生を豊かにすることで、人間性や創造性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行うこと」を目的とした「学校現場における業務改善に向けた取組方針」（以下「取組方針」という。）を平成30年3月に策定しました。

その後、令和5年9月に第2期取組方針を策定し、令和6年度に設置した「相模原市若手教員による学校現場改善プロジェクトチーム」（以下「PT」という。）による提言もなされ、学校現場業務改善推進会議を中心に学校における働き方改革の取組を推進してきました。

全国的に、教員不足や学校が対応する課題の多様化や困難化が進んだことで、業務量が増大し、教育職員を取り巻く環境は厳しい状況となっています。

本市においても同様で、教育職員の時間外在校等時間は、取組方針策定以降、一定の減少がみられているものの、依然として業務が長時間におよぶ教育職員も多く、子どもたちと向き合う時間を十分に確保することが難しい現状です。

令和7年6月に「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」が改正され、教育委員会には、教育職員の業務の量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）の策定が義務付けられました。

本市では、取組方針を基に、PTによる提言書の内容を踏まえ、教育職員の時間外在校等時間の縮減とウェルビーイング（子どもたちと向き合う時間が充実することによる働きがいなど）の向上を目標に、実施計画として「学校現場における働き方改革プラン」（以下「本プラン」という。）を策定し、教育職員一人ひとりの働き方改革を着実に進めてまいります。

1 これまでの取組と成果

1) 目標の達成状況

取組方針においては、以下の目標を掲げ、学校現場における働き方改革を進めてきた。

目標

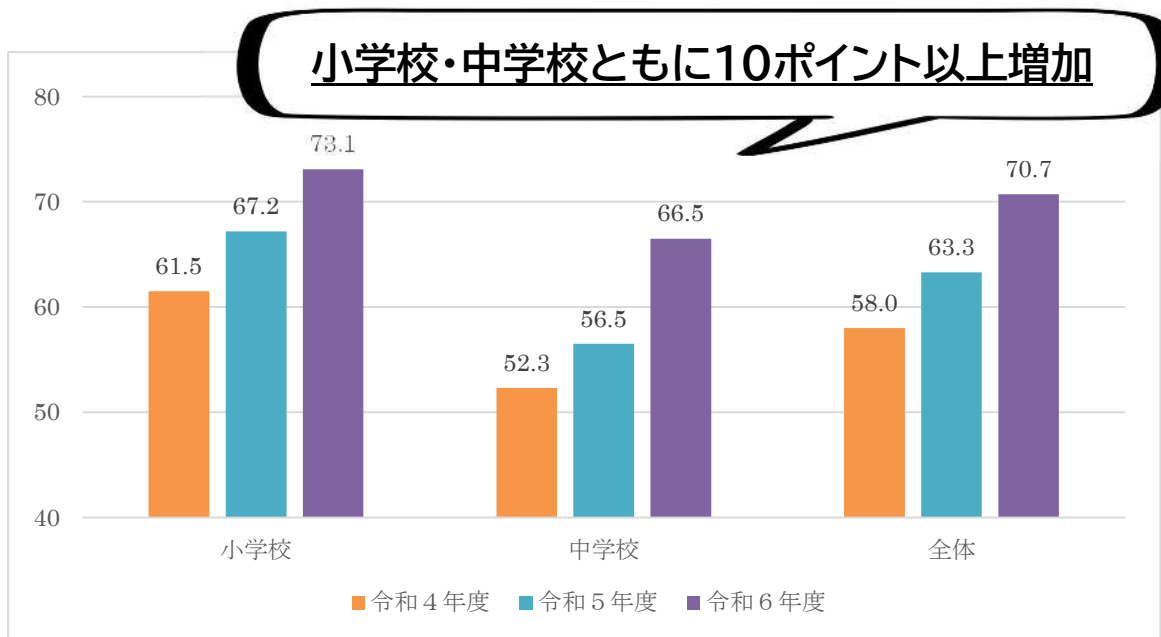
① 1か月の時間外在校等時間
45時間以内の教員の割合
100%

② 年間16日以上
の年休取得割合
100%

③ 「業務改善が進んでいる」
と実感している割合
80%以上

達成状況

① 1か月の時間外在校等時間が45時間以内の教育職員の割合(%)



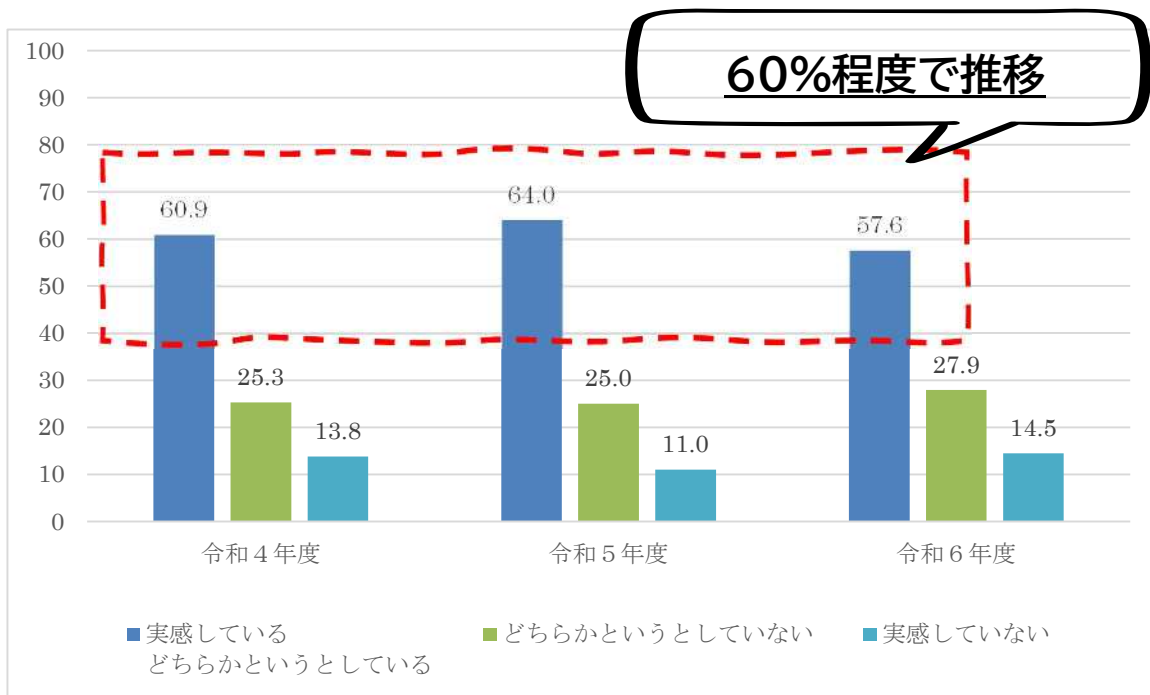
1か月の時間外在校等時間が45時間以内の教育職員の割合は、コロナ禍による感染症対策などの一時的な業務量の増大はあったものの、令和4年度以降は小学校、中学校ともに増加している。

② 年間16日以上の年休取得割合(%)



令和4年度以降の年休取得については、約40~50%で推移している。

③ 「業務改善が進んでいる」と実感している割合(%)



「実感している」「どちらかというとしていない」を合わせた「業務改善が進んでいる」と実感している割合は、60%程度で推移している。

2) 取組の達成状況

取組方針に定めた各取組の中で、制度や方向性の検討が必要な取組、運用面での見直しを続けていく取組等については、引き続き取組を進めていくこととする。

◎実施した取組

- ・ 「相模原市立中学校等部活動指針」の改訂・順守による部活動の在り方の改善(H29、R3)
- ・ 留守番電話の全校設置(H29)
- ・ 夏季長期休業中の学校閉庁日の設定(H30)
- ・ 指導要録の様式等、統合型校務支援システムとの連携(R1)
- ・ 就学奨励金に係る提出書類等の簡略化(R1)
- ・ 学校給食費の公会計化(R5)
- ・ 学校と地域、保護者との連携による登下校等の見守り体制の整備(R6)
- ・ 共同学校事務室の設置(R6)
- ・ 災害給付金の手続き方法の見直し(R6)
- ・ 地域や外部団体との連携・休日の部活動の地域移行について検討(R7)

○実施した取組の中で、検討や見直しを続けていく取組

- ・ 教職員の出席が必須となっている会議等の出席方法の精査、オンライン会議の併用(H29～)
- ・ 教員の研修回数や実施時期など研修の効果検証及び見直しの実施(H29～)
- ・ 複数顧問の配置、休日等部活動指導員や部活動技術指導者の活用(H29～)
- ・ 教員の勤務時間の管理と市内統一した勤務時間の上限設定による段階的な改善(H30～)
- ・ 教員の働き方に関する研修の実施(H30～)
- ・ 教員のセルフケア意識啓発の推進(R1～)
- ・ SNSやHP等も活用した地域・保護者への広報(働き方改革宣言含む)の活性化(R1～)
- ・ SCやSSW等の専門職員の効果的な配置と増員(R1～)
- ・ 観察実験アシスタントや学校司書等の会計年度任用短時間勤務職員の増員(R1～)
- ・ 大会主催団体等と大会・コンクール等の在り方について見直しを実施(R1～)
- ・ 学校行事等の精選、見直し(R5～)
- ・ クラウドサービスの活用による業務内容の整理(H5～)
- ・ 調査等の実施における Google フォームの活用推進(H5～)
- ・ スクール・サポート・スタッフの全校配置と活用(R6～)

◆取組方針の総括

取組方針の目標は、いずれも達成されていないが、時間外在校等時間に関する数値は改善してきていることから、取組方針に掲げた取組が一定の効果을あげてきていると考えられる。このことを踏まえ、本プランは、取組方針を引継ぎ、長時間勤務の改善と健康面の措置が実施されるよう、新たな目標を設定し、学校現場における働き方改革を一層進めていくこととする。

2 期 間

令和8年度～令和11年度

3 目指すべき学校

先生たちが、

- ・ 子どもたちとしっかり向き合える学校
- ・ 一人ひとり、生き生きと活躍できる学校
- ・ 自分の成長を感じられる学校
- ・ 「相模原の先生でよかった」と思える学校

先生を目指す人たちに、

- ・ 「相模原で先生になりたい」と思われる学校



4 目 標

時間外在校等時間に関する目標は、国の示した水準を参考に設定し、ワーク・ライフ・バランス、働きがい等に関する目標は、これまでの実績や行政職等の数値を参考に設定した。

なお、毎年度、実施状況を把握し単年度評価を行う。

時間外在校等時間

① 1か月の時間外在校等時間
45時間以下の教育職員割合

100%

② 1か月の時間外在校等時間
平均

30時間以下

③ 1年間の時間外在校等時間
360時間以下の教育職員割合

100%

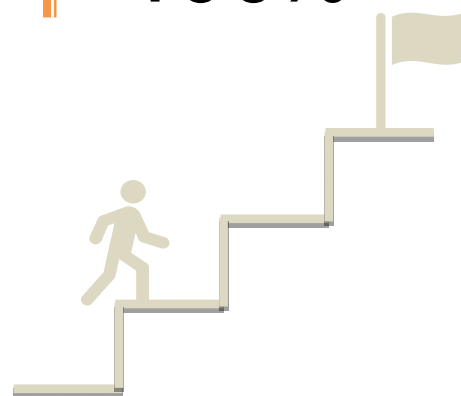
ワーク・ライフ・バランス、働きがい等

① 年間16日以上
年休取得割合

60%

② 健康リスク値(総合)

88以下



【参考】

1か月の時間外在校等時間 45時間以下の教育職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学校	61.5%	67.2%	73.1%
中学校	52.3%	56.5%	66.5%
全体	58.0%	63.3%	70.7%

1か月の時間外在校等時間 平均時間

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学校	39.7時間	36.8時間	33.2時間
中学校	47.8時間	44.4時間	37.8時間
全体	42.7時間	39.6時間	34.9時間

1年間の時間外在校等時間 360時間以下の教育職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学校	32.4%	37.6%	46.2%
中学校	27.2%	30.6%	42.2%
全体	30.5%	35.0%	44.7%

年間16日以上の子休取得割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学校	44.0%	60.0%	47.0%
中学校	30.8%	34.4%	34.9%
全体	39.0%	48.0%	42.6%

健康リスク値

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
健康リスク値 (総合)	91.4	91.6	90.8
健康リスク値A (仕事の量・裁量度)	106	105.5	106
健康リスク値B (職場の支援)	86.2	86.9	85.6

※ 健康リスク値とは、ストレスチェックの集団分析から導き出される指標で、厚生労働省が算出した職種を問わない働く人のストレス度の平均を100として、職員の健康問題、例えば心理的ストレス反応や病気による休業、病院にかかる頻度といったことを引き起こす可能性を示す指標。

健康リスク値120の場合は、心理的ストレス反応や病気罹患での休業等が発生するリスクが20%高いと予想される状況。

値が低いほどリスクが少ない=良い。

※ 小学校には義務教育学校(前期課程)、中学校には義務教育学校(後期課程)を含む。

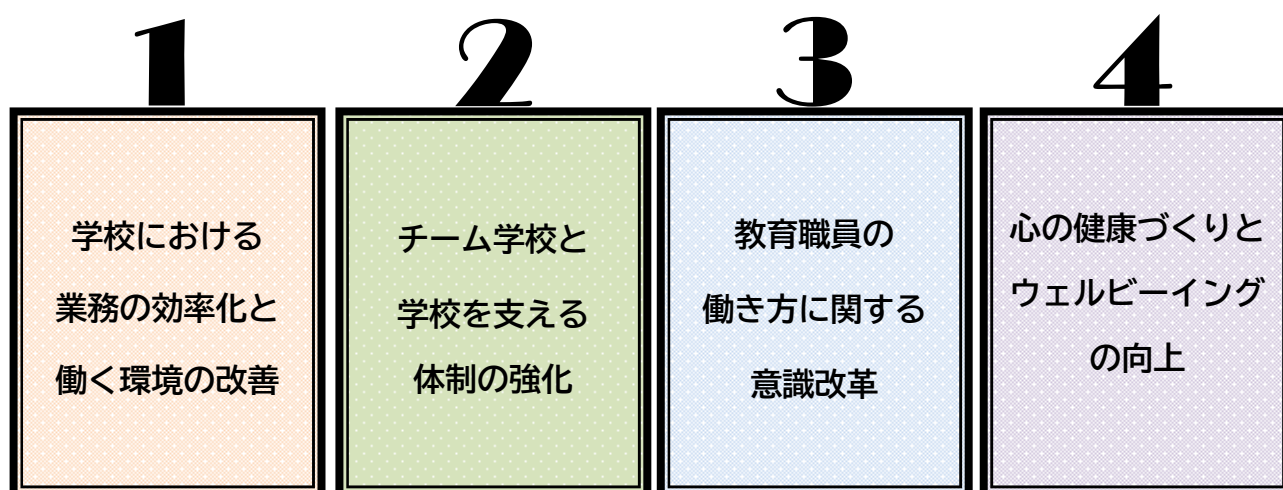


5 取組の内容

「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「指針」という。）にある「学校と教師の業務の3分類」の趣旨を踏まえ、これまで進めてきた取組方針をベースに「若手教員による学校現場改善プロジェクト提言書」の内容を踏まえた取組を進めるとともに、「教職員の心の健康づくり計画」と整合性をとり、メンタルヘルスに関する相談、啓発、復職支援体制の強化など、ワーク・ライフ・バランスや働きがいのある職場づくりに向けた取組を進めるものとする。

本プランにおいては、次の4本の柱を大きな方向性として位置づけ、取組を進めていく。

4本の柱



1

学校における業務の効率化と働く環境の改善

学校内の業務や制度を見直し、効率化及び適正化を図るとともに、学校の働く環境を整える。

☑ 長期休業中の学校閉庁日の増設

休暇取得を促進し、心身の健康増進やワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、長期休業中の学校閉庁日を増設する。

【主な取組】

- ・ 新たに冬期休業中における学校閉庁日を設ける。

☑ 学校施設への空調整備の加速化

適切な学習環境を確保する上で喫緊の課題となっている学校施設への空調整備について、早期の整備完了を目指し、教育職員の働く環境改善を加速化する。

【主な取組】

- ・ 空調設備が未設置の屋内運動場及び特別教室に対して空調整備を進める。
- ・ 老朽化等により空調設備の改修が必要な普通教室に対して空調整備を進める。

☑ ICT利活用(デジタル化)の推進

ICTを利用し、校務や授業準備など、学校の業務の効率化、適正化を進める。

【主な取組】

- ・ 休暇申請や特別勤務手当の申請などをデジタル化・適正化するため、庶務事務システムを導入する。
- ・ 教材ファクトリーの更新・活用による授業準備の効率化を図る。



☑ 業務手順や様式等の見直し

異動後の負担を減らすため、学校ごとに異なる業務手順や様式等を共通化するなどの見直しを図る。

【主な取組】

- ・ 教育委員会から保護者、学校から保護者への連絡やアンケートが行える連絡ツールを導入する。
- ・ 校長の裁量による通知表の内容や保護者宛の連絡文書の様式などについて、見直しを進める。

☑ 会議等の精選・見直し

学校現場の現状に照らし合わせ、会議等の見直しを進める。

【主な取組】

- ・ 市や地域が主催する会議への出席、校長会・副校長会や研究会などの自主事業について見直しを図る。
- ・ 式典や体育祭・文化祭、校外学習などの学校行事の在り方の見直しを進める。
- ・ 学校へ送付する通知類等の内容の精選や周知方法等の見直しを進める。



2 チーム学校と学校を支える体制の強化

教育職員と学校内の多様な人材がそれぞれの専門性を生かして、能力を発揮するチーム学校の体制強化と「学校と教師の業務の3分類」を踏まえた保護者や地域など、学校以外からの支援を強化する。

☑ 教育職員以外の職員によるサポート体制の充実

授業や課外活動等において、教育職員以外の職員によるサポート体制の充実を図る。

【主な取組】

- ・ 副校長のサポートを行う副校長マネジメント支援員を配置する。
- ・ 学校の業務サポートを行うスクール・サポート・スタッフの充実を図る。
- ・ 授業のサポートを行う観察実験アシスタントや学習支援員、児童生徒のサポートを行う支援教育支援員や非常勤介助員など教育職員のサポートを行う職員の充実を図る。
- ・ 複数顧問の配置と休日等部活動指導員や部活動技術指導者を活用し、教育職員の部活動指導における負担軽減を図る。

☑ 教科担任制等の拡充

全小学校及び義務教育学校(前期課程)における教科担任制や専科教員などを活用し、余裕を持った授業準備が行える環境を整えていく。

【主な取組】

- ・ 小学校及び義務教育学校(前期課程)において、教科担任制を拡充する。
- ・ 外国語授業による加配措置を推進する。
- ・ 専科教員の任用について、非常勤講師の活用を進める。

☑ 学校事務職員の職務の明確化と学校運営への参画

学校ごとの業務のばらつきの改善を図れるよう、学校事務職員の職務の明確化をし、令和元年に策定した学校事務職員の標準職務表の見直しを行う。また、職位に応じた研修を実施し、学校事務職員が学校運営に積極的に参画できるような環境を整えていく。

【主な取組】

- ・ 学校事務職員の標準職務を明確にする。
- ・ 人材育成指標をもとに、職位に応じた体系的研修及び共同学校事務室における役割に即した研修を計画・実施する。研修内容は他局との合同研修も含めて検討を行う。
- ・ 共同学校事務室で実施可能な業務を広げ、学校事務職員の学校運営への参画を推進する。
- ・ 共同学校事務室の室長及び副室長の業務を明確にし、管理職の負担軽減を図るため、室長への裁量権の付与について検討する。

☑ 業務のアウトソーシングの検討

指針に定める「学校と教師の業務の3分類」の、「教師以外が積極的に参画すべき業務」に分類される業務において、アウトソーシングなどの検討を進める。

【主な取組】

- ・ 学校内のプールでの授業については、今後も学校外の市営プール・民間プール等へ順次移行を進める。
- ・ 学校プールの管理や清掃については、アウトソーシングの検討やスクール・サポート・スタッフなど教育職員以外の職員の活用を図る。
- ・ 学校のトイレ清掃の業務委託の拡充を図る。

☑ 学校徴収金の徴収方法等についての検討

学校給食費以外の学校徴収金については、教育職員の大きな負担になっていることから、徴収方法等について検討する。

【主な取組】

- ・ 必要な教材費等の徴収方法等については、キャッシュレス化や学校を経由しない保護者の業者への直接支払い、公会計化など、業務を学校以外が担うようにするための適切な方策の検討を進める。

☑ 部活動の地域展開の推進

休日部活動の地域への展開を推進するため、ワーキングチームを設置し、国の指針に基づき関係機関等と連携を図りながら、部活動の在り方の検討を進めていく。

【主な取組】

- ・ 令和7年度に受領した「市立中学校等における部活動地域移行の在り方について（答申）」を受け、市長事務局と教育委員会、関係機関が連携を図りながら、生徒のスポーツ・文化芸術活動を保障できるよう、部活動の地域展開を推進する。



☑ 勤務時間外における対応や支援体制の強化

放課後等の勤務時間外における対応について、支援体制の強化や地域・保護者の協力を得られる取組を推進する。

【主な取組】

- ・ 留守番電話の時間設定を統一的にし、勤務時間外における電話対応の負担を軽減する。
- ・ 学校外でのトラブルは保護者や警察への相談となることについて、保護者や地域への周知を図る。
- ・ 対応に苦慮する保護者や地域について、学校現場から相談を受ける支援体制などを強化する。

☑ 保護者・地域の協力による働き方改革の推進

教育委員会で進めている学校現場における働き方改革を保護者や地域と共有し、学校だけでなく保護者や地域も含めたチーム学校として、協力し合い働き方改革を進めていく。

【主な取組】

- ・ 時間外在校等時間の上限や本プランの内容について、保護者・地域の理解が得られるよう、「働き方改革宣言」などを通じ広く発信する。
- ・ 学校運営協議会の全校設置を進める。
- ・ 地域と学校をつなぐ地域学校協働活動推進員の全校配置を進める。
- ・ 地域学校協働活動推進員を中心に、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進を図る。

※働き方改革宣言：学校現場の働き方改革について保護者・地域へ広く発信しているお便り

3

教育職員の働き方に関する意識改革

業務や制度の見直しを進めるとともに、教育職員が働き方に関する意識を持つことも働き方改革を進める上で重要なことであるため、教育職員の意識改革につながる取組を進める。

☑ 教育職員一人ひとりの意識づくり

一人ひとりが働き方改革につながる視点を持ち、自分自身や職場全体の業務改善を意識した働き方ができるよう、研修等の充実を図る。

【主な取組】

- ・ 経験年数に応じた研修に、働き方改革の内容を取り入れる。
- ・ 学校内の多様な人材(養護教諭、栄養教諭、学校事務職員、学校栄養職員、学校技能員等)の仕事内容を知る研修を実施し、「チーム学校」の意識の醸成を行う。
- ・ 働き方改革の好事例を、学校現場の環境改善につなげられるよう、教職員に向けた「Hata-Com(働き方改革・コンプライアンス通信)」を通じて共有する。

※Hata-Com(働き方改革・コンプライアンス通信)：学校現場の働き方改革やコンプライアンスの推進について、学校向けに発信しているお便り

☑ 学校運営マネジメント強化

教育職員の働き方改革の推進のためには、管理職の学校運営マネジメント力の強化が求められることから、多方面から管理職へアプローチを図る。

【主な取組】

- ・ 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組織マネジメントに関する項目を加える。
- ・ 働き方改革に関する内容を学校運営の「基本的な方針」や「学校評価」に含め、学校運営協議会において、学校の運営等に関する評価を受ける。

4 心の健康づくりとウェルビーイングの向上

教育職員の健康及び福祉を確保するため、「教職員の心の健康づくり計画」と整合性をとり、心の健康づくりとウェルビーイングの向上にむけた取組を進める。

☑ 学校現場でのウェルビーイング向上にむけた職場環境づくり

「働きやすさ」や「働きがい」を感じられる職場環境づくりと魅力ある学校づくりを推進する。

【主な取組】

- ・個人のワーク・ライフ・バランスの取組や、管理職等が取り組む職場環境づくりの好事例の紹介や共有を行う。
- ・研修等を通して相談窓口の概要と利用方法について周知する。
- ・月80時間超の教育職員に対して、長時間勤務による心身の健康に及ぼす影響や産業医健康相談を案内する通知を発送する。
- ・長時間勤務者に対し、産業医健康相談等を活用し、心身の健康やワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を促す動機づけを行う。
- ・管理職は、ストレスチェック集団分析結果等を参考に自校のストレス因子の傾向を把握したうえで、ワーク・ライフ・バランスが実現できるよう教育職員個々に働きかけを行う。
- ・「チーム学校」の考え方の下、自分自身の健康の保持増進だけでなく、休養や年休がとりやすい、他の職員に気兼ねなく退勤できる、といった職員同士の同僚性が高まり、職場全体のウェルビーイングが向上するような環境づくりを行う。

☑ 「我が事」としてのメンタルヘルスの認識

教育職員が自身の心と身体の状態に関心を持ち、日頃からセルフケアに取り組むことで、子どもたちにも健やかで、より良い教育を提供するとともに、自分らしいワーク・ライフ・バランスを図る。

【主な取組】

- ・自身の体調やストレス傾向を知り、必要なセルフケアを行えるよう、ストレスチェックや定期健康診断等を実施する。
- ・セルフケアや健康づくりを教育職員一人ひとりが生活に取り入れられるよう、医師レターや保健師だよりを発行する。

※医師レター：精神科医による医学的見地からのメンタルヘルスに係るお便り

※保健師だより：保健師によるメンタルヘルスを始めとした安全衛生や健康管理全般に係るお便り

☑ 自身や周囲の不調に対する適切な初期行動

自身や周囲の同僚のメンタルヘルス不調に気づき、管理職や同僚、家族といった身近な人への相談や保健師相談をはじめとした各種相談等を利用することで、適時適切な支援につなげる。

【主な取組】

- ・相談窓口の明確化と周知徹底により、必要なときに必要な人が利用できる体制づくりを進める。
- ・定期健康診断結果フォローを含めた健康管理体制の強化を行う。
- ・状態悪化の防止、必要に応じたメンタルヘルス相談や産業医健康相談等の利用調整の他、管理職との連携により業務内容や職場環境の調整につなげるため、メンタルヘルス不調の初期段階で保健師相談の利用を促す。
- ・不調者本人への健康面での支援の方法や職場環境等の配慮について、管理職に向けて、保健師や産業医等への相談で、業務上必要な助言や保健指導を行う。



☑ 心身の不調に対する必要なケアや支援

産業保健スタッフから精神科医療やメンタルヘルスの専門的支援が必要との助言があったときに、必要なケアや支援を受けることができ、それらの専門家の支援を受けながら職場リハビリテーションを経て復職をし、安心・安全、安定的に就業することができよう支援する。

【主な取組】

- ・ ストレスチェックで高ストレス判定を受けた場合に、就業状況や心身の健康について、産業医に健康相談をし、セルフケアの実践につなげる。
- ・ 管理職は、傷病休暇者や休職者の近況や復職に向けた意向等について、適宜、保健師と情報共有をし、対象者が必要な支援が受けられるよう配慮する。
- ・ 保健師や産業医等は、傷病休暇者や休職者に対し、休業中の適切な療養についての助言や保健指導等を行う。



6 関連する取組と今後のフォローアップ

本プランの取組を支えるため、関連する以下の取組を併せて実施する。

1) 関連する取組

◆ 教職員定数の改善等の国への要望活動

多様な課題への対応による業務量の増大に伴う長時間労働の改善のための教職員定数の見直しや、教育職員へ負担が集中しないよう「チーム学校」の体制強化のための財政的支援などについて国に求めている。

2) 今後のフォローアップ

◆ 目標の達成に向けた各学校のフォローアップ

教育委員会は、毎月報告を受ける各学校の時間外在校等時間の状況把握を行い、特定の教育職員に長時間勤務の偏りがある場合は、当該学校の管理職と情報を共有し、校務分掌の見直しや速やかに状況が改善されるための支援や指導を実施する。

◆ 本プランの実効性の確保

本プランにおける取組の着実な実行を図るため、毎年度、実施状況について公表するとともに、総合教育会議において報告を行う。

◆ ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する調査

本プランの推進により、学校勤務時のウェルビーイング(子どもたちと向き合う時間が充実することによる働きがいなど)の向上について、毎年度アンケート等を実施する。