

# **戸田市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4月1日**

**戸田市教育委員会**

## 目次

- 1 計画の趣旨及び目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 1
- 2 教職員の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 2
- 3 目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 4
- 4 目標達成に向けた4つの視点・・・・・・・・・・・・・・・・ p 4
- 5 目標達成に向けた4つの視点に係る主な取組(詳細)・・・・・・・・ p 4
- 6 フォローアップ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 9
- 7 今後の進め方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 10

## 1 計画の趣旨及び目的

戸田市教育委員会では、令和2年4月に「戸田市 学校における働き方改革基本方針」を2年間の方針として策定した。その後、目標達成に向けた4つの視点を持ち、その達成に向け取り組んできた。しかしながら、令和3年度における時間外在校等時間\*が年360時間以内の割合について、小学校44.9%、中学校44.2%（小・中ともに休日を含む）となり、目標達成には至らなかった。

令和4年8月には、当初の方針の性格を引き継ぐとともに、目標達成に向けた5つ視点で課題解決のための各施策を整理し、3年間の基本方針として改定（以下、前「基本方針」という。）した。令和6年度における時間外在校等時間が年360時間以内の割合について、小学校76.0%、中学校28.6%（小・中ともに休日を含む）となった。本市においても例外ではない教師不足による影響や、コロナ禍が明け、様々な教育活動が再開されたことなどもあり、目標達成には至っていない。

教職員が健康を害すれば、その家族や子供たちへの影響は計り知れない。教職員にとって、毎日心身ともに健康で、子供たちの前に立ち、授業やその準備をはじめとした専門性に基づく教育活動に全力で専念することが必要である。そのことにより、学校教育の質の維持向上を図るという考え方は、戸田市立学校の教職員に関する業務量管理・健康確保措置計画（以下、「計画」という）において、基本方針の策定当初より変わりなく継承するものである。また、学校における働き方改革は、教師を取り巻く環境整備の一つであり、産官学や地域住民、保護者等の学校関係者が一体となり進めることで、一層の推進が期待できることは言うまでもない。

前「基本方針」の目的は、「学校関係者が一体となって働き方改革を推進し、教育の質の維持向上を図る」としていたが、『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」において、教師を取り巻く環境整備の最終的な目的は、『全ての子供たちへのよりよい教育の実現』と示され、令和7年4月1日改定された埼玉県在学校における働き方改革基本方針においても、これを踏まえ目的を定めている。

そのため、本計画の目的を「学校関係者が一体となって学校における働き方改革を推進し、子供たちへのよりよい教育を実現する」とし、より一層、学校教育の目的を意識するとともに、保護者・地域の理解・協力を得ながら、教育委員会と学校が連携して取り組める計画とする。そして、戸田市教育振興計画に掲げた理念のもと、「自らの人生を舵取りすることができる、民主的で持続可能な社会の創り手」の育成を実現させるための、取組の一環として位置づける。

なお、公立義務教育書学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第8条において、「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」に即し、業務量管理・健康確保措置実施計画を策定することとされている。この計画と、これまでの「戸田市学校における働き方改革基本方針」については、目的や実効性のある計画を示すことなど、同様の性質であるため、これまでの方針を本計画に統合することとする。

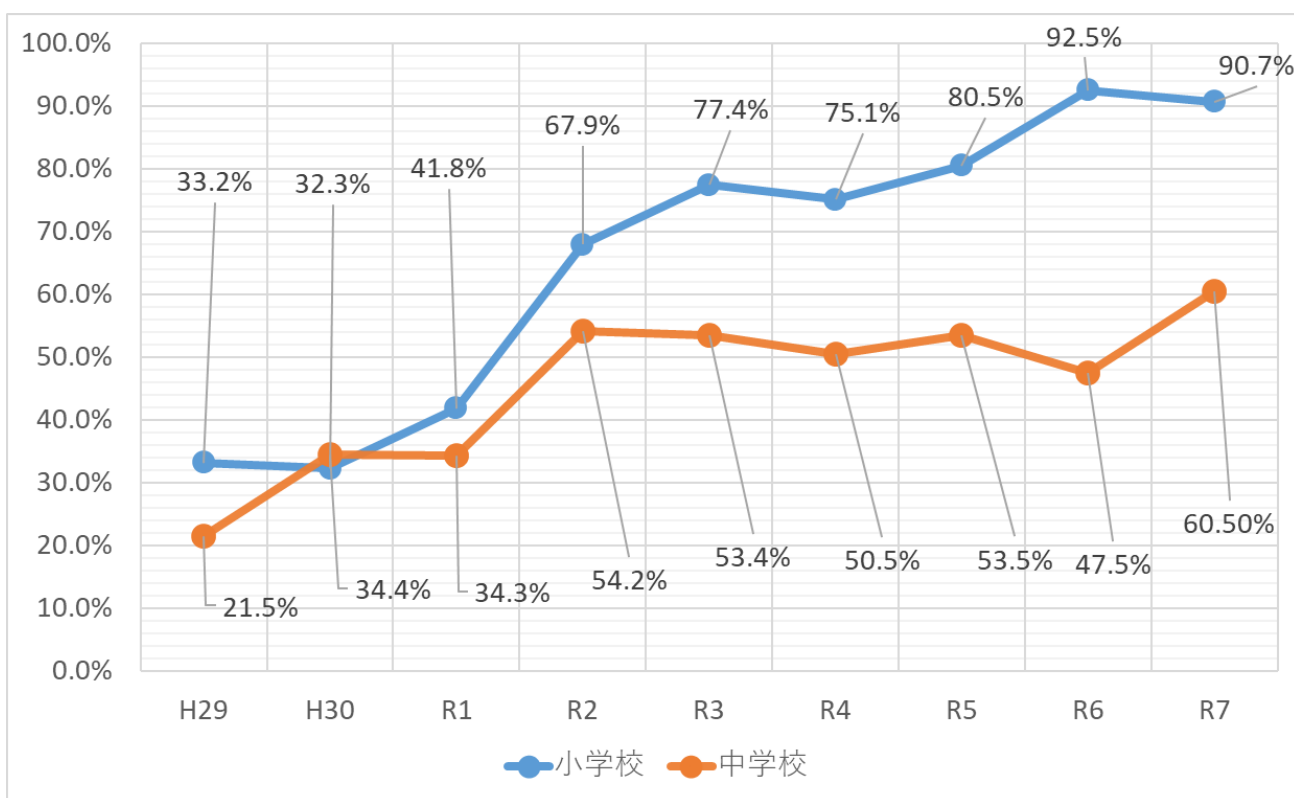
## 2 教職員の現状

埼玉県教育委員会が実施した勤務状況調査の結果及び、戸田市教育委員会実施の教職員の勤務状況調査の結果は以下のとおりである。(埼玉県教育委員会が実施した平成28年6月実施の勤務状況調査の結果は、時間外在校等時間の概念がなく算出方法が異なるため参考値である。また、調査の実施、結果公表がないものについては空欄としている。)

表1 1ヶ月の時間外在校等時間が45時間以内の教職員の割合(6月期)

小 学 校										
	平成28年度	平成29年度	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	令和6年度	令和7年度
戸田市		33.2%	32.3%	41.8%	67.9%	77.4%	75.1%	80.5%	92.5%	90.7%
埼玉県	23.3%			34.9%		40.8%	44.7%	55.1%	71.4%	73.9%
中 学 校										
	平成28年度	平成29年度	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	令和6年度	令和7年度
戸田市		21.5%	34.4%	34.3%	54.2%	53.4%	50.5%	53.5%	47.5%	60.5%
埼玉県	20.4%			20.5%		33.3%	35.0%	43.3%	53.5%	56.5%

表2 1ヶ月の時間外在校等時間が45時間以内の教職員の割合(グラフ)(6月期)



全県の結果と比較すると、戸田市の学校における働き方改革については、これまでの取組が進み、小学校、中学校ともに一定の成果が見られる。特に、小学校において1ヶ月の時間外在校等時間が45時間以内の教職員の割合の増加幅が大きい。中学校においても、令和7年度については、これまでの調査結果において、最も高い割合となっており、学校内での取組が進んでいることが考えられる。

また、コロナ禍において、全国的にGIGAスクール構想の加速化や、学校における

業務の見直し・効率化が図られ、本市においても、令和2年度・3年度については、臨時休業の影響がありながらも成果が見られた。一方で、コロナ禍が収束に向かう中では、通常の教育活動の再開に伴い、中学校において令和2年度から令和5年度において横ばいの傾向が見られた。令和7年度においては、それまでの課題を踏まえ、各中学校において取組が推進され、改善傾向にある。

表3 時間外在校等時間の累計が360時間以内の教職員の割合（小学校）

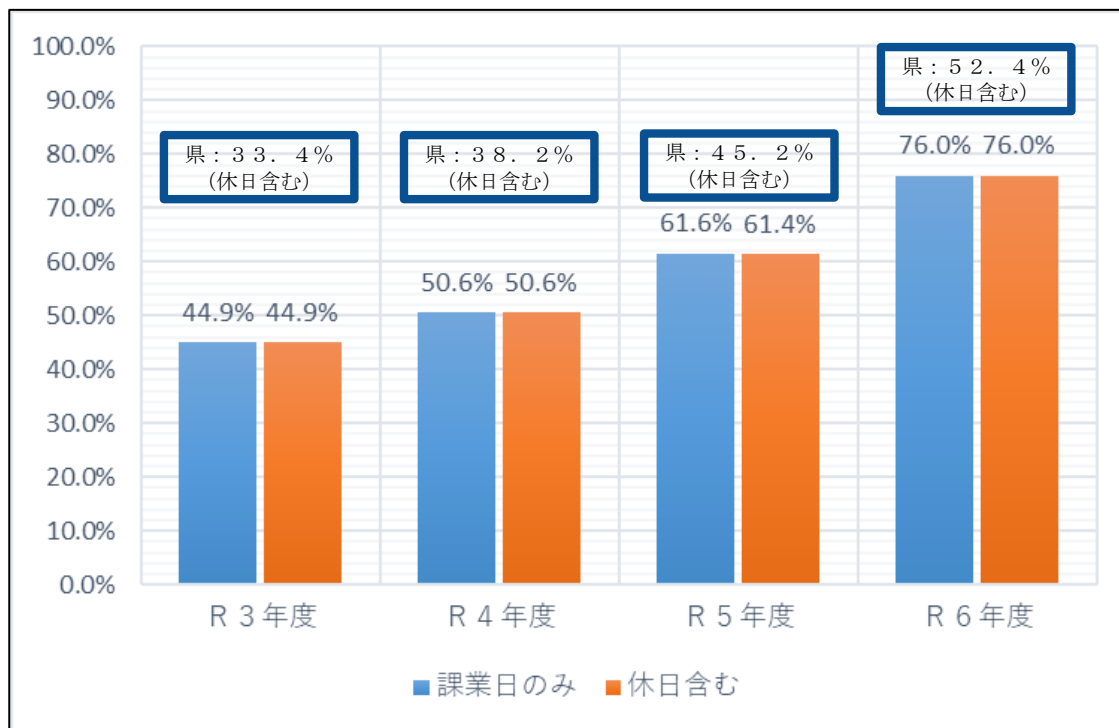
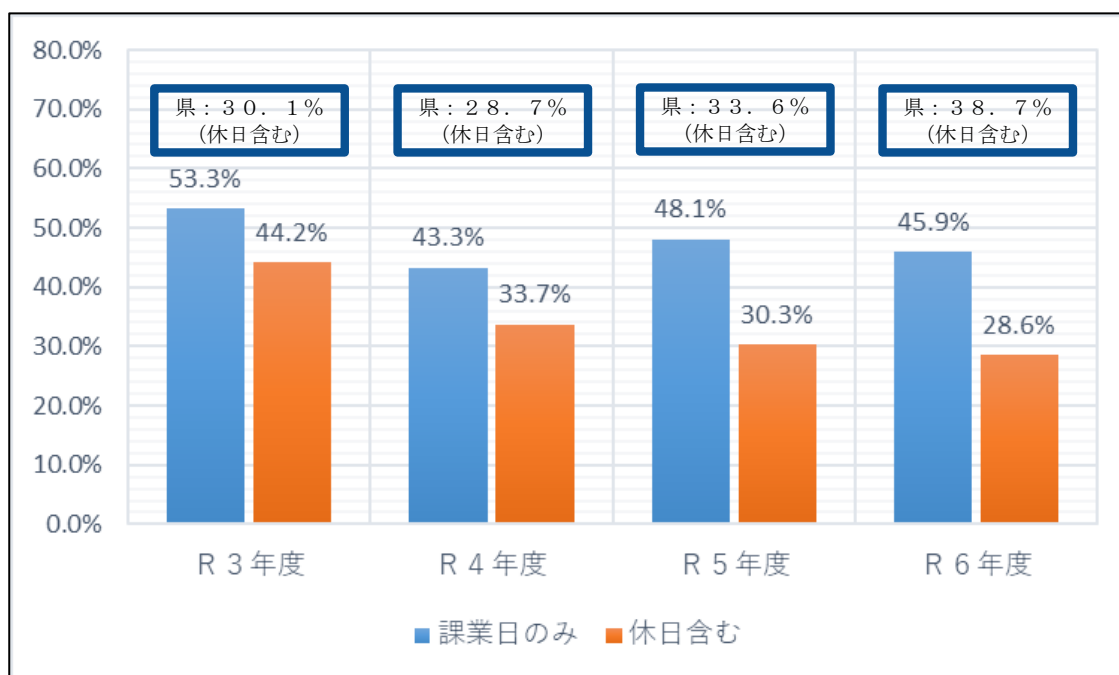


表4 時間外在校等時間の累計が360時間以内の教職員の割合（中学校）



小学校においては、1ヶ月の時間外在校等時間が45時間以内の教職員の割合の高まりに比例し、時間外在校等時間の累計が360時間以内の教職員の割合も高まっている。

一方で、中学校においては、休日を含む場合の時間外在校等時間の累計が360時間以内の教職員の割合が、令和5年、6年において県平均よりも低い結果となっている。新型コロナウイルス感染症の収束により、部活動をはじめとする制限を受けてきた教育活動が再開された影響が結果として表れていると考えられる。

### 3 目標

前「基本方針」に対して、「2 教職員の現状」からもわかるとおり、目標を達成することができなかった。また、目的として掲げる「子供たちへのよりよい教育の実現」につなげるためには、教職員が心身ともに健康であることが大前提である。そのため、引き続き時間外在校等時間に係る目標を掲げるとともに、時間だけでは推し量れない、教職員としての『働きやすい』『働きがいがある』職場環境の確立を新たな目標として設定する。

教職員の時間外在校等時間の上限時間

- (1) 1か月の時間外在校等時間について45時間以内
- (2) 1年間の時間外在校等時間について360時間以内（月平均30時間）
- (3) 「働きやすい」「働きがいがある」職場環境の確立

時間外在校等時間の縮減にむけて、実効性のある取組を推進しつつ、教職員にとっても魅力ある職場環境を確立させ、子供たちへのよりよい教育の実現を目指す。

（用語等についてはP.11に記載）

### 4 目標達成に向けた4つの視点

- (1) 教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現
- (2) 教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の確立
- (3) 教職員の健康を意識した働き方の推進
- (4) 保護者や地域の理解と連携の促進

教諭等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、多岐にわたる。これらの中には、業務範囲が曖昧なものや、教職員が担う必要のない業務も含まれている。目標を達成するためには、文部科学省が示した「学校・教師が担う業務の3分類\*」を踏まえ、必ずしも教職員が担う必要のない業務は外部人材を活用することで教職員の業務から切り離す、効果的に業務を遂行するためにICTを活用するなど、DXやTXの考え方を取り入れ、実践することが不可欠である。

また、「職場の心理的安全性\*」、「良好な労働環境」、「保護者や地域との信頼関係」、「子供の成長実感」を観点とした「教師のウェルビーイング\*」の考え方を取り入れ、上記の4つの視点を「取組の柱」とする。

## 5 目標達成に向けた4つの視点に係る主な取組(詳細)

※各取組み内容の

※「学校・教師が担う業務の3分類」に示された19の業務例については、該当する番号を実施主体の後に、丸数字・太字・斜体①～⑱で示す。

### (1) 教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現

#### ①教育条件整備

##### □学校への調査等の縮減の推進【市】⑥

市が行う学校への調査については、調査回数や項目の見直し、削減、簡略化を測り、学校の負担軽減となるよう取り組む。

##### □スクラップの徹底【市】【学校】

スクラップアンドビルドを原則とし、業務改善を図る。教育委員会、各学校において、教育効果を踏まえながら、スクラップに取り組む。

##### □負担軽減につながる校務分掌等の割り振り【学校】

負担の多い校務分掌を複数で担当する、校内組織へ校務分掌を割り振る等により、個人にかかる負担を軽減(分散)できるようにする。

##### □「学校部活動の在り方に関する方針」の厳守【市】【学校】⑬

各中学校においては、「埼玉県の学校部活動の在り方に関する方針」を踏まえた「戸田市部活動方針」に則った取組を徹底する。また、活動に課題が見られる場合は、教育委員会により、方針の厳守を働きかける。

##### □関係団体等が主宰する大会、コンクール等の縮減の要請【市】

関係団体等が主催する文化的行事、体育的行事等(展覧会、大会、記録会等)について、厳選、縮減、廃止等の見直しを図るよう働きかける。また、週休日に実施されるものについては、学校職員を運営要員としないよう求めるとともに、学校職員の負担軽減を図るよう働きかける。

##### □「ノー部活動デー」の設定【学校】

各中学校で状況を踏まえた「ノー部活動デー」を設定、実施することで教員の負担軽減を図る。

##### □市教育委員会主催の研修等の見直し及び精選【市】

教育委員会が主催する研修及び会議等について国・県の動向や、学校のニーズ、課題等に応じて見直し、精選するとともに、オンラインでの開催についても検討、実施する。また、研修により若手教職員をはじめとするスキルアップを図り、やりがいの実感、授業づくりや校務分掌等にかかる時間削減、効率化による負担軽減、業務量削減を支援する。

##### □少人数学級編制の推進・拡大【市】

中学校の生徒の実態を考慮し、中学校での少人数学級編制を段階的に実施する。

#### ②校務DX・TX\*の推進

##### □ペーパーレスの推進【市】【学校】⑥

会議資料や研修資料のペーパーレス化を推進する。調査やアンケートの回答についても、電子化やオンライン上での回答にするなど、保護者、教職員の負担軽減を図る。

□採点支援システムの導入【市】⑯

中学校への採点支援システムの導入を推進する。

□学校部活動の改革【市】⑲

休日の学校部活動について、改革推進期間における地域展開を推進する。改革実行期間においても、国、県の動向を注視し、関係機関との連携を密に、部活動の地域展開を推進し、教員の負担軽減を図る。

□校務支援システム\*の活用促進【市】⑧

校務支援システムの様式変更等に伴うシステム改修等に適切に対応し学校の校務が滞りなく遂行されるよう支援する。

また、システムの運用に際して学校の負担が生じないよう、各学校の実情に応じて支援する。

□学習指導案や教材等の共有【市】【学校】

県のホームページ等に掲載されている優れた授業実践、教材、指導案等、実践事例を積極的に共有する。各学校においては、校内における実践事例についても共有し、授業準備に掛ける時間を削減することで、負担軽減を図る。

□学校徴収金の効率化推進【市】【学校】③

学校で取り扱う各種徴収金について、教育委員会と学校とが連携しながら実情に応じた、集金、支払い等のシステムの検討・導入等により負担軽減を図る。

③外部人材の活用／教職員のスキルアップ支援

□スクールカウンセラー等の配置【市】⑱

多様な児童生徒や保護者の悩み等への対応のため、県のスクールカウンセラーに加え、市費によるスクールカウンセラーの配置、教育センターへの臨床心理士の配置を継続する。

□教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の配置【市】⑦⑮⑯⑰

教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）を全校に配置するとともに、有効に活用するための「教員業務支援員との協働事例集」の周知し、効果的な活用が図られるよう働きかける。また、教員業務支援員の研修を開催し、各校におけるグッドプラクティス等の情報交換を行い、より効果的な配置となるよう努める。

□部活動指導員等の配置拡充【市】【学校】⑲

教育委員会、各学校の連携を密にし、部活動顧問の状況等の把握に努め、部活動指導員の積極的な配置を推進するとともに、教員の働き方改革に資する取組となるよう働きかける。あわせて、民間委託による部活動サポート業務も取り組む。

□教育委員会ロイヤラーの配置【市】【学校】⑤

教育委員会や学校における様々な課題に対応するため、問題解決支援、予防的支援、研修支援等、法的な視点から支援をする専門家（弁護士）を配置する。

□多種多様な人材の配置【市】⑱

スペシャルサポートルームの運営の委託や、特別支援学級の補助員、理科支援員等の配置など、教員の業務の負担軽減に資する人材の配置を推進します。

#### ④国や県、関係団体等への働きかけ等

##### □未配置・未補充の解消等【◎市】

未配置・未補充解消のため、組織横断的に取り組む。特に、産前産後休暇、育児休業等を取得する教職員の状況について早期に把握し、年度途中で妊娠・出産が分かった場合でも未補充が生じないように、努力する。

##### □実践事例集の周知活用【市】

「埼玉県業務改善スタンダード（小学校版・中学校版）」等を各学校に周知し、学校の実情に応じて活用するよう働きかける。

### (2) 教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の確立

#### ①働きやすい職場環境の整備

##### □「退校時間」の設定【学校】

各学校においては、状況を踏まえて退校時間を設定し、退校時間に対する意識を高めることで、教職員の健康管理を図る。

##### □週休日の振替や休暇等の確実な取得【市】【学校】

週休日の振替の原則は1日単位であることを周知し、原則4週につき8日の週休日を設けることを校長会議や学校訪問等の機会において指導徹底する。引き続き、週休日の振替や休暇等の取得しやすい職場環境の整備を推進する。

##### □余白創出のための日課表等の見直し【学校】

授業準備や採点業務、校内研修等の時間を確保するため、余剰時数の削減や日課表の見直し等により、余白創出に取り組む。

#### ②教員としての充実感の向上

##### □子供と向き合う時間の確保【◎市】【学校】

児童生徒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ることは、よりよい教育の実現に不可欠であるため、業務の効率化を推進する。

##### □管理職のマネジメント力向上【◎市】【学校】

職場の心理的安全性の確保、働きやすい職場環境の確立、教職員の働きがいが高められるよう、管理職のマネジメント力向上を図る。

##### □心理的安全性の確保【◎市】

心理的安全性を高め、組織力を高められるよう管理職に対して会議や研修等の機会を通じて、職場環境の改善に向けた取組の共有や働きかけを行う。

##### □教頭、主幹教諭等の業務改善【市】

時間外在校等時間が多い、教頭、主幹教諭等の業務改善について、好事例等を周知するとともに、各学校の実情に応じて活用するよう働きかける。

#### ③柔軟な働き方の推進

##### □子育て・介護等に関する休暇・休業等の取得【市】【学校】

出産・育児及び介護等に関する休暇・休業制度や児童手当、育児休業手当などの給付制度等、教職員に周知し多様な働き方を支援する。

#### ④ ストレスチェック等の活用促進

##### □ ストレスチェックの集団分析の活用【**◎市**】【学校】

ストレスチェックの集団分析結果について、時間外在校等時間の相関を検証するなど、学校における働き方改革の推進に資する活用を進める。また、学校における働き方改革の推進、心理的安全性が確保された職場環境づくりのため、ストレスチェックの活用に関する研修を実施する。

##### □ 管理職向けの研修等の充実【市】

働きやすい環境をつくるため、時間外在校等時間の長い職員に対する個別面談など、適正な支援ができるよう、管理職向けの研修や働きかけの充実を図る。

### (3) 教職員の健康を意識した働き方の推進

#### ① 労働安全衛生法に基づく職場改善

##### □ 各学校の衛生委員会の開催【市】【学校】

各学校の衛生委員会について、労働安全衛生法に基づく委員選出や会議の開催・運営等を徹底する。

#### ② 「勤務管理システム」\*に基づく学校支援

##### □ 管理職への働き方改革に関する情報の積極的提供【市】

全ての管理職が高い意識で取り組めるよう、労働基準法や地方公務員法などの関係法令に基づき、適切な運用をする責務があることについて、機会を捉えて指導する。

##### □ 面接指導の勧奨、適切な措置【市】【学校】

長時間勤務や高ストレスの教職員に対して、健康管理医等による面接指導を勧奨するとともに、その結果に基づく適切な措置を講ずる。

#### ③ 健康管理の推進

##### □ 先行事例の紹介や業務改善会議の開催等の働き掛け【**◎市**】

各学校に対し、働き方改革の先行事例・好事例の紹介を積極的に行う。また、各学校の状況を踏まえ、業務改善会議の開催等の働き掛けを行う。

### (4) 保護者や地域の理解と連携の促進

#### ① 学校における働き方改革に関する理解促進

##### □ 「戸田市部活動方針」の適切な運用及び周知【**◎市**】【学校】 **⑬**

「戸田市部活動方針」に基づいた適切な運用に努めるとともに、引き続き生徒及保護者へ周知し、理解促進を図る。

##### □ 学校閉庁日の設定と周知【市】【学校】

休暇取得を促進するために、8月11日から8月16日までと、11月14日の県民の日を「学校閉庁日」として設定する、教職員が安心して休めるよう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る。

##### □ 学校運営協議会の活用【学校】 **①②④⑪⑫⑬⑰**

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ついて取り組めるよう働きかける。そのために、校長が学校運営協議会に承認を得ることになっている学校運営に関する

「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。

□コミュニティ・スクール研修会等の実施【市】①②④⑪⑫⑬⑰

「地域とともにある学校づくり」と「学校を核とした地域づくり」を一体的に推進し、地域全体で子供たちを育てる意識を醸成するため、コミュニティ・スクール研修会等を開催し、「学校における働き方改革」の目的の浸透を図る。

□留守番電話の設置・活用【市】【学校】

勤務時間外の電話対応に係る教職員の負担軽減に向け、留守番電話の設置を継続します。設置の目的や緊急時の対応など、活用についての保護者、地域住民等への理解促進を図る。

□地域ボランティアの活用【市】【学校】①②④⑪⑫⑬⑰

既存の組織等を活用した地域ボランティアの支援を呼びかけより教職員の負担を軽減する。その際、学校応援コーディネーター等が中心となって、学校での活動支援の依頼や取りまとめ、調整等を行えるよう協力を依頼する。

□地域等の連携を生かした子供たちの実社会からの学びの充実【市】【学校】

学んだことを実社会で生かすことを目的に、地域や社会の人的・物的資源を活用した実社会からの学びを充実していく。

## 6 フォローアップ

学校における働き方改革の取組を着実に実施していくため、業務改善の取組を促進し、以下のフォローアップを行う。

●総合教育会議における学校における働き方改革の計画、実施状況の共有

教育委員会において「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表、計画の実施状況の公表をするとともに、総合教育会議において、学校における働き方改革の進捗状況等について報告する。教育委員会と首長部局が一体となって、学校における働き方改革の促進に向けた取組を検討、実践に取り組む。

●長時間勤務が常態化した職員への市教育委員会によるヒアリング及びの助言

長時間勤務が常態化した職員に対し、教育委員会職員による面談を実施する。長時間勤務になっている原因分析や、改善策について該当者本人や、管理職へのフィードバックを通して、長時間勤務の改善を図る。

●取組状況の「見える化」の促進

教育委員会及び各学校において、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、働き方改革の取組の状況及び目標達成の状況の公表等による「見える化」を推進する。

●市民、保護者等の理解促進

ホームページや便り等を活用し、「学校における働き方改革」の取組について、市民、保護者等の理解促進を図る。

●授業や校務等に対する支援体制の強化と学校現場の継続した環境整備

各学校の課題に応じて教育業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）、スクールカウンセラー、さわやか相談員、学習支援員、教育支援員や特別支援学級補助員等を配置していくことで、支援体制の強化を図っている。また、環境整備として、校務員を各

校に配置し、学校設備の簡易な補修及び整備、学校事務のサポート等を行う。併せて、校務等に活用できるICT機器や校務支援ソフト等の積極的な導入・改善を図る。

●アンケート等の実施と結果分析による取組状況の評価・改善

本計画から目標に「『働きやすい』『働きがいがある』職場環境の確立」を掲げており、定量評価が難しい状況である。そのため、アンケート等の実施により、定性評価により取組状況を検証し、改善策等の検討を進める。

## 7 今後の進め方

戸田市教育委員会及び戸田市立小・中学校においては、本計画に基づき、引き続き学校における働き方改革を推進していく。

今後の進め方については、目標達成のために学校関係者の理解・協力を得ながら本計画に示す取組を着実に進め、一層の時間外在校等時間の縮減を推進することにあわせ、教職員の「働きやすい」「働きがいがある」等の職場環境の確立を推進する。

また、これまで以上に教職員一人一人の勤務状況に目を向けて、「誰一人取り残さない学校における働き方改革」として取り組んでいく。そのために、「チームとしての学校」が業務を協働していくことを基本的な考えとし、突発的な対応等によりやむを得ず業務の偏りが発生した教職員、長時間勤務している教職員、その傾向にある教職員の総業務量・具体的内容を把握し、組織的な解決を目指していく。

【参考資料】用語の解説 本編中、\*で記した用語の解説をしています。

行	用語	説明	頁
あ	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。短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続的な幸福を含むもの。また、個人のみならず、個人を取り巻く場や地域、社会が持続的に良い状態であることを含む包括的な概念のこと。	4 7
か	学校・教師が担う業務の3分類	平成31年の中央教育審議会答申で示した、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化のために、業務の考え方を整理したもので、令和7年に更新された。「学校以外が担うべき業務」、「教師以外が積極的に参画すべき業務」、「教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務」の3つに分類・整理した表	4
	校務支援システム	生徒の個人情報、成績、出席状況、また、教職員の服務などを一元管理することで、事務作業を効率化し、業務負担を軽減するためのシステムのこと。	5
か	校務DX・TX	学校業務のデジタル化を推進することで、教育の質の向上を高めるとともに学校運営の効率化を図る取組。 TXとは、「タスクトランスフォーメーション」の略称で、デジタルを前提として人と機械が行うタスク、仕事を振り分けること。	5
	時間外在校等時間	在校等時間から正規の勤務時間を引いた時間 ※在校等時間とは、在校している時間から休憩時間と勤務時間外の自己研鑽等の時間を引いた時間 ※在校等時間には、校外での引率、研修等を含む。	1, 2 3, 4 7, 10
さ	心理的安全性	組織の中で自分の考えや気持ちを、誰に対しても安心して発言できる状態を表す度合いのこと。 組織行動学の専門家として知られるエイミー・C・エドモンドソンが1999年に提唱した心理学用語で、「チームの他のメンバーが自分の発言を拒絶したり、罰したりしないと確信できる状態」と定義される。	4 7