

働き方改革校内ワークショップの取組事例紹介

令和7年度より全ての公立学校において実施する、「働き方改革校内ワークショップ」の実践事例について、各校種ごとの実践事例

「働き方改革校内ワークショップ」実践事例



富土河口湖町立船津小学校長 在原直樹 氏

＜取組事例＞

- ・できることからやってみる（朝の打合せ回数削減、低学年下校指導簡素化、忘れ物の対応削減ほか）
- ・保護者への理解啓発を図る（学校からの発信）
- ・日常からのアイデア出し
- ・質の高い教育の実現を目指す（一人1実践交流、ミライシードCanva連携ほか）



山梨県立富士北麓高等学校長 野澤俊英 氏

＜取組事例＞

- ・Hokuryo魅力化プロジェクトの推進
- ・行事・業務の精選と削減
- ・生徒の主体性を伸ばす！
- ・業務の外部委託
- ・会議時間を短縮
- ・生徒・教職員からのアイデアの募集 ほか



南アルプス市立八田中学校長 神宮司剛 氏

＜取組事例＞

- ・プロジェクト・アリストテレス
- ・ワークショップを起点とした校内アンケート
- ・AIと協働する働き方へ
～企画も授業も文書も、まずはAIでベースづくり～
フロント集の活用



山梨県立わかば支援学校校長 金丸学 氏

＜取組事例＞

- ・「みんなで作る」教材バンクプロジェクト
- ・12年つながる☆9ますプロジェクト
- ・書類断捨離☆余白を生み出せプロジェクト
- ・スマート事務☆DX化プロジェクト
- ・17時前に必ず終了☆会議スリムプロジェクト
- ・ハッピー☆ワークプレイスプロジェクト ほか

令和7年度実施校数 145校
 小学校 70校 中学校 34校
 全ての県立高校と甲府商業 28校
 全ての特別支援学校 13校

ワークショップを実施した学校の声

- ・多くの職員の見解やアイデアを聞くことができる機会として、とても有効。職場の同僚性も高まった。（管理職の先生から）
- ・日頃から感じていた学校の課題を、同僚に伝えることができた。自分たちで考えた取組が生かされるので、働き方について自分事として考えていく機会になった。
- ・ワークショップで提示された資料がとても効果的だった。参加者の意識改革につながった。

3. 関連する答申・方針・ガイドライン等

(1) 令和6年中央教育審議会答申（概要）

「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 ～全ての子どもたちがよりよい教育の実現を目指す～（働きやすさ）と「働きがい」の両立に向けて～（答申）【概要】

令和6年8月 中央教育審議会

第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

1. 我が国の学校教育の現状

- 日本の学校教育は、全国的に一定水準の教育を保障
- 知・徳・体にわたる全人的な教育が国際的にも高く評価
- PISA2022でも世界トップレベルの結果

これらは、教師の
献身的な努力の成果

↑ **日本の学校教育は更なる高みを目指す**
新たな学びの実現に向けて、教職の魅力向上し、**教育界内外から教師に優れた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠**

2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化

- 不登校 ➢ いじめ重大事態 ➢ 特別支援教育 ➢ 児童虐待 ➢ 外国人児童生徒 ➢ 子供の貧困 ➢ ヤングケアラー ➢ 家庭・地域の状況も大きく変化 など
- ➡ **課題が複雑化・困難化する中で、結果として、学校や教師の負担が増大してきた実態**

※不登校児童生徒数やいじめ重大事態の発生件数は過去最多

3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

- 改革の成果
- 令和元年給特法改正を踏まえた時間外在校等時間の**上限指針の策定**
 - 「3分制」に基づく**学校・教師が担う業務の適正化**
 - **教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充** など

＜教師の時間外在校等時間の推移＞
(教員勤務実態調査より推計。教諭・月当たり)

	(平成28年度)			(令和4年度)		
	小学校	中学校	高等学校	小学校	中学校	高等学校
時間外在校等時間	約59時間	約81時間	約95時間	約41時間	約55時間	約55時間

教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない**危機的状況**
教師を取り巻く環境の**抜本的な改革が必要**

- 課題
- **依然として時間外在校等時間の長い教師が存在**
 - **教師不足も憂慮すべき状況**
 - **教師のメンタルヘルス対策も喫緊の課題**

第2章 教師を取り巻く環境整備の基本的な考え方

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- 教師は、崇高な使命を自覚し、絶えず**研究と修養**が求められる**学びの高度専門職**であり、教職生涯を通じて**学び続けられるようにしていくことが必要**
 - チーム学校の考え方の下、**多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成が必要**
- ↑ **研修や学ぶ時間が十分に確保等によって自己の資質・能力等を高められるようにし、活き活きと子どもたちと接することができる環境の整備が必要**

2. 教師を取り巻く環境整備の目的

- 教師の**健康を守る**ことはもとより、教師の**人間性や創造性を高め、高い専門性を発揮**できるようにするとともに、知識・技能等を**学び続けられる環境の整備**
- **新たな学びの実現に向けて**、教師の**資質能力の向上**や**多様な人材の教育界内外からの確保**により、質の高い教職員集団を実現
- **若手教師や教職志望の学生を引きつけるため、抜本的に教職の魅力向上**

↑ **学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのよりよい教育の実現**

3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性



第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

1. 「学校における働き方改革答申」を踏まえた取組状況等

- 平成31年の「学校における働き方改革答申」以降、令和元年には給特法が改正され、業務量の適切な管理等に関する指針を策定。
- 教職員定数の改善、支援スタッフの配置拡充、部活動の見直し、ICTによる業務効率化等を進め、教育委員会における取組も着実に進捗。
- 教職員の月当たりの平均の時間外在職時間は、小学校で約18時間、中学校で約23時間減少。※平成28年度から令和4年度の比較、推計値のため参考としての比較である点には留意が必要。
- 一方、教育委員会や学校における取組状況の差が課題。解像度を上げて、具体的な取組に向けた支援と助言を行っていく段階に移行すべき。

2. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

- 学校教育の質の向上のため、教師が教師でなければできないことに集中できるようにすることが重要。学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進が必要。
- 一人一人の教師が多様な業務を抱える「個業」から、業務の一部を他の教師等と分担する「協働」へのシフトチェンジの徹底が必要不可欠。
- 教育委員会が学校に伴走しつつ、3分類※に基づく業務適正化の徹底、調査の精選、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化等が必要。

※学校・教師が担う業務に係る3分類

3. 学校における働き方改革の実効性の向上等

(1) 取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築

- 勤務時間管理は、労働法制上、服務監督教育委員会の責務。
- 全ての教育委員会における働き方改革の取組状況の公平な「見える化」やPDCAサイクルの構築が不可欠。在校等時間の教育委員会ごとの公表も必要。
- 国は、PDCAサイクルを通じた働き方改革の推進、業務量の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みを検討。
 - ・都道府県教育委員会が、市町村教育委員会に対し、指導・助言等を行う役割を積極的に果たすことを求めることが必要。
- 教育委員会は、PDCAサイクル実施に当たっての定量的な目標設定が必要。まずは時間外在職時間が月80時間超の教師をゼロにすることを最優先で目指し、全ての教師が月45時間以内となることを目標として、将来的に平均値として月20時間程度への縮減を目指し、それ以降も見直しを継続すべき。
- 教育委員会内の働き方改革の担当の明確化も必要。学校についても、教職員と支援スタッフの連携等を通じた働き方改革の推進の明確化等が必要。
- 働き方改革に向けた校長等の管理職のマネジメント能力が重要であり、校長の育成指標への反映と管理職研修を通じたマネジメント能力の向上が必要。

(2) 保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

- 学校における働き方改革を学校運営協議会や総合教育会議で積極的に議題化することが必要。
- 保護者等からの過剰な苦情等に行政が対応する仕組みの構築や、スクールロイヤー等を活用した法務相談体制の整備・充実が必要。

4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

- 教師のメンタルヘルス対策に関する事例の創出等を更に進め、各教育委員会における取組の充実が必要。若手教師への支援体制の充実が必要。
- 産医の選任や衛生委員会の設置等、法令上求められる学校の労働安全衛生管理体制の整備に向けて、教育委員会への強力な指導が必要。
- 正規の勤務時間の途中に休憩時間を適切に確保できるよう、担任外の教師も含め給食指導を輪番制にすること等により休憩時間を割り振ること等が必要。
- いわゆる「勤務間インターバル」について、学校においても進めることが必要。学校の特性を踏まえつつ、PDCAサイクルの指標の一つとして検討すべき。
- 1年単位の変形労働時間制の趣旨や効果について、国は、未活用の教育委員会に対しても周知することが重要。

5. 柔軟な働き方の推進

- 早出遅出勤務やフレックスタイム制度、テレワークについて、学校の特性を踏まえた留意事項や工夫事例を整理し、導入を促進する必要がある。

第4章 学校の指導・運営体制の充実

1. 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

(1) これまでの経緯

- 義務標準法では、勤務時間の半分を指導時数、残り半分は校務に充てることを想定し、いわゆる「乗ずる数」(*)を設定。
- 平成29年、令和3年に義務標準法を改正（少人数指導等のための教師の基礎定数化、小学校の学級編制の標準の35人への引下げ）

(*) 学級数に応じて係数を設定。例えば、12学級の中学校には19人の教員（校長を除く。）の配置等。

(2) 持続可能な教職員指導体制の構築

＜持ち授業時数の軽減＞

- 学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、高学年に加え、**小学校中学年についても教科担任制を推進し**、専科指導のための**定数改善**が必要。

＜若手教師への支援＞

- **新卒教師は、学級担任ではなく教科担任**としたり、**持ち授業時数を軽減**したりする等の取組ができるよう、**教科担任制の充実に向けた定数改善**が必要。
- 若手教師を支えるため、若手教師が年齢の近い中堅教師等に気軽に相談できるよう、**若手教師の支援**について学校の中で**組織的に体制を充実**する必要がある。
- 若い教職員の増加に伴い、産休・育休の取得者等も増加しているため、教職員が**安心して産休や育休を取得**することができるような**体制整備**が必要。

(3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応

- 急増する不登校児童生徒をきめ細かく支援するため、誰一人取り残されない「**COCOLOプラン**」の実現に向けた体制整備に向けて、**学びの多様な学校への教員配置の充実**や、不登校生徒への支援等に対応する**生徒指導担当教師の全中学校への配置**等が必要。
- **養護教諭や栄養教諭**の配置充実、**高等学校や特別支援学校**の指導・運営体制の充実の検討が必要。
- **35人学級**についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、**中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築**が必要。

(4) 組織的・機動的なマネジメント体制の構築

- 学校横断的な取組についての**学校内外との連携・調整機能の充実**や、**若手教師へのサポート**のため、「**新たな職**」の創設が必要。
- **副校長・教頭の未配置校の解消**や**複数配置基準の引下げ**の検討、**主幹教諭**の配置充実、**事務職員**の校務運営への参画と**配置充実**が必要。

2. 支援スタッフの配置の在り方等

- 学校における働き方改革と教育の質の向上に向けて、**支援スタッフの更なる配置充実**と、**次世代型「チーム学校」の実現**が必要。
- **教員業務支援員の安定的な確保**のための環境整備と一層の**連携・協働**に向けた**学校マネジメント**の推進、**副校長・教頭マネジメント支援員の配置充実**が必要。
- **スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー**の配置充実や効果的な活用の**推進、部活動指導員の配置**充実が必要。
- 「教員業務支援員との協働の手引き」等も活用しながら、**支援スタッフの着実な確保・配置、教師との連携・協働、役割分担**の推進が必要。

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充と併せ、**社会人の学校への参入促進**等により**多様な専門性を有する教職員集団の形成**が必要。
- 教職課程の活用等も通じた、**様々な強みや専門性を持った教師の養成・採用**や、**特別免許状、特別非常勤講師の積極的な活用**が必要。
- 多様な社会人等の参入促進に当たっては、**参入しやすくなる免許制度の検討**等が必要。
- 民間企業等の従業員が**任期付職員**として学校現場で勤務することも想定。国は**制度の周知・活用促進**を図るべき。
- **教職の魅力の広報・啓発**や現場ニーズの適切な発信等が必要。

第5章 教師の処遇改善

1. これまでの経緯

- 昭和46年に給特法、昭和49年に人材確保法が制定。人材確保法に基づき教師の処遇改善が行われ、昭和55年には、一般行政職に比べて教師は約7%の優遇分が確保されるも、その後、相対的に優遇分が低下し、現在ではわずかになっている状況。
- 諸外国においても、教職の魅力向上や教師不足の解消等を目的とした教師の処遇改善が行われている。

2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

- 教師の処遇改善の水準は、人材確保法による処遇改善後の昭和55年の一般行政職に比した優遇分の水準（約7%）以上を確保することが必要。
- 教師は、我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑・困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職。
- 教師が、専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる職務や業務遂行の在り方が求められる。
 - ・教職の性質は全人格的なものであり、一人一人がそれぞれ異なるとともに、日々変化する目的の子供たちへの臨機応変な対応が必要。
 - ・どのような業務をどのようどの程度まで行うか、教師自身の自発性・裁量性に委ねる部分が大さい。
 - ・教師の職務は、教師の自主的・自律的な判断に基づく業務と、管理職の指揮命令に基づく業務が日常的に渾然一体となっており、正確な峻別は極めて困難。授業準備や教材研究等が、どこまでが職務なのか、精微に切り分けることは困難。
- = 一般の労働者や行政職とは異なる教師の職務や勤務態様の特殊性は、現在においても変わらず、一般行政職等と同様の時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理は適さない。

- ➡ 教師の職務等の特殊性を踏まえ、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有する。
- 県費負担教職員制度の下では、市町村が時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、企業と同様の形では、時間外勤務命令を発しないインセンティブが十分には機能しないと考えられる。

➡ PDCAサイクルを通じた働き方改革を推進し、業務量等の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や、学校の指導・運営体制の充実により、時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当。管理職は、教師の時間外在校等時間の適切な把握が必要。

- 人材確保法による処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保するため、教職調整額の率は少なくとも10%以上とすることが必要。
- 管理職からの勤務命令が抑制的な中、教師の自発性・創造性に委ねるべき部分が大さいことから、超勤4項目に別の業務を追加することは適さない。

3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

- 職務給の原則も踏まえ、職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築が必要。また、人事評価の適正な実施・活用が必要。
- 職務給の原則に従って、「新たな職」の創設に伴い、教諭と主幹教諭の間に、新たな級の創設が必要（6級制の実現）。主任手当よりも高い処遇を想定。
- 学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえ、学級担任の教師について、義務教育等教員特別手当の額を加算する必要。
- 負担と処遇のバランスに配慮しながら、例えば、特別支援学級等の教師の給料の調整額による処遇の在り方を含め検討することが考えられる。
- 学校教育の質の向上に向けて、管理職による適切な学校運営が重要であり、その職務と職責の重要性を踏まえ、管理職手当等の改善が必要。

第6章 教師を取り巻き環境整備の着実な実施とフォローアップ等

- 国は、教師を取り巻き環境整備の進捗状況を毎年度の取組状況調査を通じて客観的にフォローアップし、機動的に取組みの見直しを図ることが重要。
- 次期学習指導要領における標準授業時数の在り方や教員免許や教員養成の在り方等については、今後の専門的検討を踏まえ、改革されることを期待。

(2) 山梨県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針

県教育委員会では、令和2年3月に「山梨県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を策定し、教育職員の時間外在校等時間の上限等について次のとおり定めている。

① 「勤務時間」の考え方

教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、山梨県教育委員会が管理する対象とする。

具体的には、正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、以下に掲げるイ及びロの時間を加え、ハ及びニの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、ハについては、当該教育職員の申告に基づくものとする。

- イ 校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間として山梨県教育委員会が外形的に把握する時間
- ロ 山梨県教育委員会が定める方法によるテレワーク（情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）等の時間
- ハ 正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間
- ニ 休憩時間

② 上限時間の原則

山梨県教育委員会は、山梨県立学校の教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、以下に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

- イ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の
1箇月の合計時間 45時間
- ロ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の
1年間の合計時間 360時間

③ 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、②の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、以下に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

- イ 1箇月時間外在校等時間 100時間未満

- 1年間時間外在校等時間 720 時間
- ハ 1年のうち1箇月時間外在校等時間が 45 時間を超える月数 6 月
- ニ 連続する 2 箇月、3 箇月、4 箇月、5 箇月及び 6 箇月のそれぞれの期間について、各月の 1 箇月時間外在校等時間の 1 箇月当たりの平均時間 80 時間

また、留意すべき事項について、次のとおり定めている。

④ 上限時間について

校長等の学校の管理職及び教育職員並びに山梨県教育委員会等の関係者は、この方針が、教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものと解してはならず、また、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として策定されるものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであることに十分に留意しなければならない。決して、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならない。

⑤ 虚偽の記録等について

教育職員の在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。

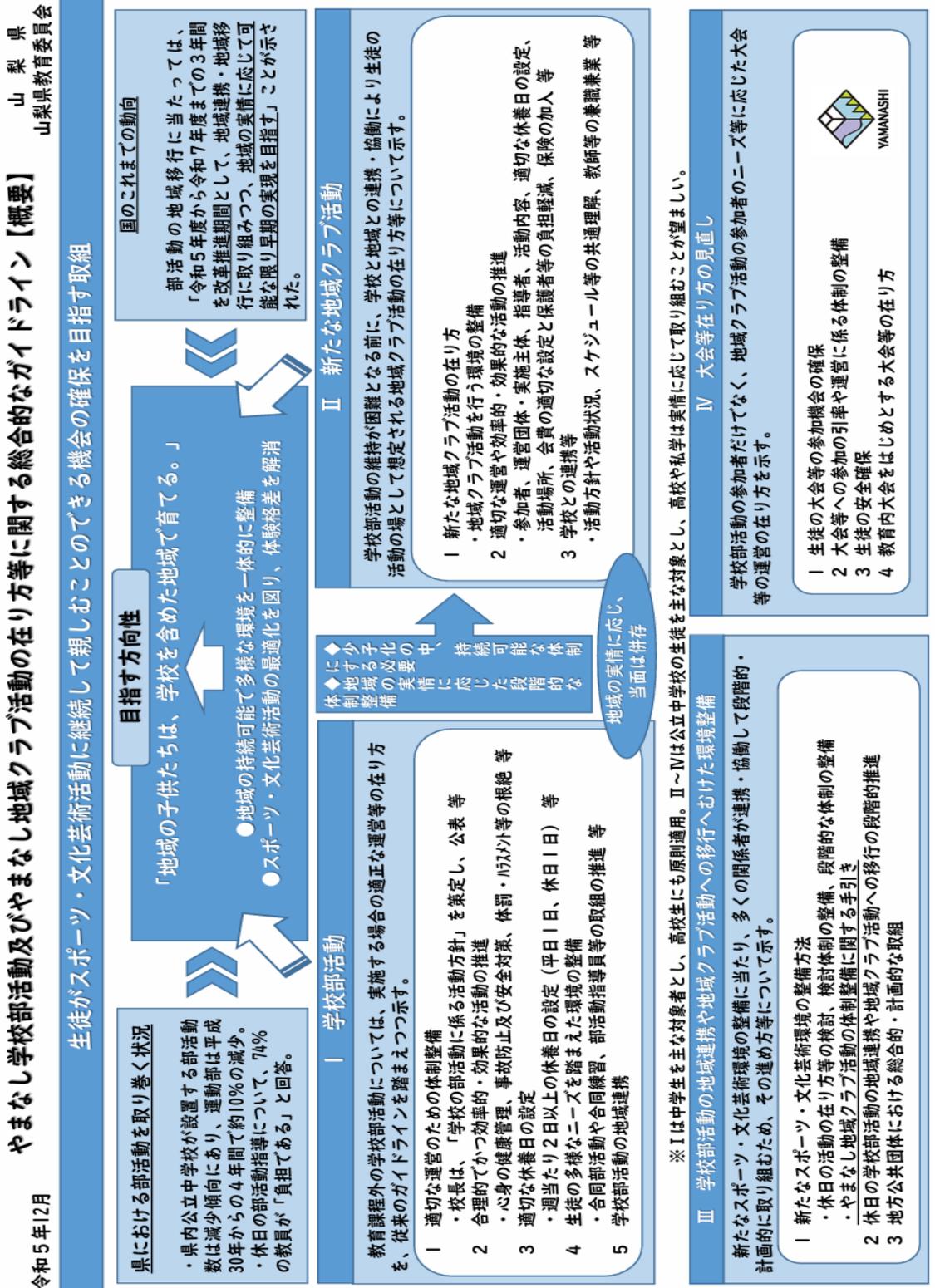
⑥ 持ち帰り業務について

本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。

県教育委員会では、この上限方針に基づき、サービスを監督する県立学校の教育職員について、業務量の適切な管理と健康、福祉の確保を図るために必要な措置を講じていく。

(3) やまなし学校部活動及びやまなし地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン（概要）

山梨県教育委員会では、休日における地域のスポーツ・文化芸術環境の整備を着実に推進するために、「地域の持続可能で多様な環境を一体的に整備すること」及び「スポーツ・文化芸術活動の最適化を図り、体験格差を解消すること」を目指して、令和5年12月に「やまなし学校部活動及びやまなし地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」を策定した。



◆に少子化の中、持続可能な体制を整地する必要がある。◆に地域の実情に応じた段階的な体制整備の実情に併せて見直し

◆に少子化の中、持続可能な体制を整地する必要がある。◆に地域の実情に応じた段階的な体制整備の実情に併せて見直し

◆に少子化の中、持続可能な体制を整地する必要がある。◆に地域の実情に応じた段階的な体制整備の実情に併せて見直し

◆に少子化の中、持続可能な体制を整地する必要がある。◆に地域の実情に応じた段階的な体制整備の実情に併せて見直し



YAMANASHI

(4) 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等の一部を改正する法律の概要

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等の一部を改正する法律の概要

趣旨

教員に優れた人材を確保する必要性に鑑み、公立の義務教育諸学校等における働き方改革における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため、教育委員会に対する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及び公表等の義務付け、主務教諭の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置を講ずる。

概要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

(1) 教育委員会における実施の確保のための措置

- 教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置(業務量管理・健康確保措置)を実施するための計画(業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。)の策定・公表、計画の実施状況の公表を義務付ける。
- 計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告を義務付ける。
- 計画の策定・実施に関して、都道府県教育委員会による市町村教育委員会への指導助言等を努力義務とする。

→ 給特法第8条関係

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができることとする。

→ 学校教育法第27条、第37条関係

3. 教員の処遇の改善

(1) 高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額の基準となる額を給料月額額の4%から10%まで段階的に引き上げる。

※幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等に鑑み、現状維持とする。

→ 給特法第3条関係

施行期日

1及び2については、令和8(2026)年4月1日

→ 附則第1条関係

3については、令和8(2026)年1月1日

(2) 学校における実施の確保のための措置

- 公立学校が、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務付ける。

→ 学校教育法第42条関係

- 公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることと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。

※学校運営協議会を置く学校

→ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5関係

(2) 職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

- 義務教育等教員特別手当を職務類型に応じて支給することとし、その困難性を考慮して条例で支給額を定めることとする(学級担任への加算を想

→ 教育公務員特例法第13条関係

- 指導改善研修を受けている教員には、教職調整額を支給しないこととする

→ 給特法第3条、第5条関係

(5) 学校・教師が担う業務に係る3分類

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服務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【第3節(2)】

学校と教師の業務の3分類

- 教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、服務監督教育委員会は、これらを踏まえて、それぞれの地域における業務の見直しについて、優先的に対応するものから「業務量管理・健康確保措置実施計画」に反映。
- 学校は、学校運営協議会等での議論を経て、優先順位を定めながら、各校の実情に応じた運用を行う。これらの代表例のほか、地域・学校ごとの議論を踏まえて、業務を不断に見直しが必要。

まず取り組むこと、
取り組むべきことは何か、
話し合うことが大切です。



学校以外が担うべき業務

- 1 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等
- 2 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応
- 3 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）
- 4 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等
- 5 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

※朝の時間帯や下校時間の後に、学校施設で預かり活動を行う必要がある場合は、学校以外の管理体制を構築

教師以外が積極的に参画すべき業務

- 6 調査・統計等への回答 | 学校への依頼を減らし、デジタル技術を活用しつづ、事務職員を中心に実施
- 7 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理 | 学校が主役の場合は事務職員等が積極的に参画
- 8 ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 | 教育委員会と連携を図りながら、事務職員等を中心に実施しつづ、地域の実情に応じて外部委託も積極的に検討
- 9 学校プールや体育館等の施設・設備の管理 | 教師は授業等に付随して行う日常点検を担い、外部委託等も積極的に検討
- 10 校舎の開錠・施錠・施設 | 副校長・教頭に固定せず、機械警備、役割分担の見直し等を促進
- 11 児童生徒の休み時間における安全への配慮 | 地域住民等の支援や、輪番等を促進
- 12 校内清掃 | 児童生徒への清掃指導は、地域住民等の支援を得て、回数・範囲の合理化等を促進
- 13 部活動 | 部活動の地域展開・地域連携を推進

※ 専門スタッフとの協働、デジタル技術の活用や外部委託の促進については、地方公共団体の関係機関が積極的に参画

教師の業務だけが負担軽減を促進すべき業務

- 14 給食の時間における対応 | 食に関する指導については、栄養教諭等が対応
- 15 授業準備 | 教材の印刷など補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを実施、デジタル技術の活用を促進
- 16 学習評価や成績処理 | 採点作業等のうち補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを中心に実施、自動採点等のデジタル技術の活用を促進
- 17 学校行事の準備・運営 | 関係機関との日程調整や物品の準備等において、事務職員や支援スタッフの協働を促進しつづ、必要に応じて外部委託等も検討
- 18 進路指導の準備 | 就職先に関する情報収集等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進
- 19 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 | 専門スタッフとの協働等を促進

（６）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 服務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【第３節（３）】

- (3) 所管に属する各学校における次に掲げる措置の推進を通じ、教育職員が担う業務の適正化を図ること。
- イ 学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）において定められる授業時数の標準を大きく上回って編成されている教育課程を当該学校の指導体制に見合うものとなるようにするとともに、年間授業週数の実態に応じて1日及び1週間当たりの授業時数を平準化し、教育の質の向上のために必要な時間的余裕を創出する観点から、教育課程の見直しを行うこと。その際、始業日の設定に当たっては、教育課程の編成・実施に係る年度当初の準備の負担の観点にも留意すること。
 - ロ 学校で行われる学校行事を、それぞれの教育的価値を踏まえ、精選又は統合すること。
 - ハ 学校の日課表等において、授業時数の見直しと併せて放課後に行われる児童生徒の活動時間（補習及び部活動を含む。）を教育職員に割り振られた勤務時間内に適切に設定するなどの工夫を行うこと。
 - ニ デジタル技術を活用した校務の効率化を推進すること。
 - ホ 職務経験が少ない教育職員が担当する授業時数を抑制するとともに、他の教育職員からの助言その他の支援を得られやすい体制を整備すること。
 - ヘ 教育職員が所定の勤務時間外に外部からの電話等に対応する必要のない環境を整備すること。
 - ト 学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図るに当たっては、当該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、当該措置が実施計画に適合するものとなるようにすること。
- (4) 教育職員、事務職員及び支援スタッフ（地方公共団体独自の財源によるものを含む。）の体制を充実すること。
- (5) 教育職員の産前産後休暇及び育児休業等の取得に伴い学校に配置される教育職員その他の教育職員について、正規の教育職員の計画的な配置の充実に努めること。
- (6) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。ここでいう一定時間は、1箇月時間外在校等時間80時間を目安とすること。
- (7) 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること（勤務間インターバル）。ここでいう一定時間は、11時間を目安とすること。
- (8) 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。また、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行

うこと。

- (9) 心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。
- (10) 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- (11) 早出遅出勤務、テレワークその他の柔軟な働き方を推進するための環境整備を図ること。
- (12) 上限方針及び実施計画の策定等に当たっては、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長。以下同じ。）と当該上限方針及び実施計画について認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。また、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。

4. 参考資料（令和8年3月1日確認）

（1）文部科学省

① 「学校における働き方改革について」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm

② 「全国の学校における働き方改革～取組事例集～令和5年3月改訂版～」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/mext_00008.html

③ 「GIGA スクール構想の下での校務 DX チェックリスト」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/mext_02597.html

④ 「業務量管理・健康確保措置実施計画について」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoshi-kankyo/index_00020.htm

⑤ 「学校における働き方改革フォーラム（令和5年3月22日）」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/uneishien/detail/1422164_00003.htm

⑥ 「～公立学校の校長先生のための～やさしい！勤務時間管理講座」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/1414532.htm

（2）政府広報オンライン

① 「新しい時代の教育のために

『学校の働き方改革』が進められています！」

<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201904/2.html>

（3）独立行政法人教職員支援機構

① 校内研修シリーズ No.155 「時間予算ワークショップ」

<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/155.html>

② 校内研修シリーズ No.156 「大まかな合意形成ワークショップ」

<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/156.html>

中央教育審議会

「教育課程企画特別部会」委員

「質の高い教師の確保特別部会」臨時委員

先生の幸せ研究所 代表取締役 澤田真由美 氏

〈県教育委員会から学校現場への文書半減プロジェクト〉

山梨県教育委員会 学校現場への文書半減プロジェクト（概要）

背景：行政や企業・団体・組織等から学校現場へ送付される文書（含：募集案内、調査アンケート等）は非常に多く、学校・教員にとって文書事務は大きな負担に。
経緯：令和5年3月に知事から県教委に、学校現場での事務負担の抜本的な軽減策に取り組むことの要請。これを受け、令和5年度より、学校現場への文書の断捨離を大胆に行う「文書半減プロジェクト」を開始。県教育長が自ら文書の送付について最終判断をし、学校現場の文書事務の半減に取り組んでいる。

スクリーニング（精査）の実際

○県教委から学校へ送付する**文書**についてスクリーニング（精査）

- 【共有の必要性が低いもの・教育委員会が承知すればよいもの】⇒ 送付せず
- 【内容に応じて学校がデータを共有・活用できればよいもの】⇒ 送付せずデータ提供
- 【学校まで共有・対応の必要性が高いもの】⇒ 送付する

- ・利用の可能性がほばない公募・研修等 ・軽微なお知らせ
- ・校長会等、他の機会で開催可能なもの ・市町村教委で回答可能な調査

- ・毎年度、繰り返し周知されるもの ・利用の可能性のある参加・募集案内データ
- ・教科指導等の研修・研究会の案内 ～ 校務支援システム(キヤピネット)・Teamsの活用

- ・学校運営上、緊急性の高い又は変更を伴うもの ・児童生徒の健康安全に関するもの
- ・法定研修 ・人事や勤務、入試関係 ・必須の会議や研修の開催通知
- ・学校現場でしか把握できない調査や報告など

県教委から学校への文書送付の状況（1年間：令和5年度）

- 校務支援システム(キヤピネット)やTeamsでの活用を進めたことで、**県全体で、学校現場に送付する文書の48.5%を削減。**
- 校種別では、**小中学校で58.2%、県立学校で39.6%を削減。**

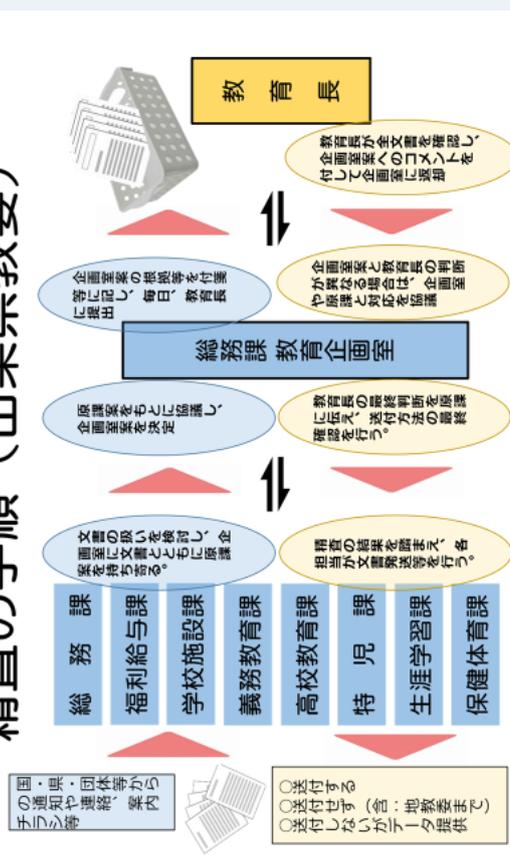
文書処理に費やす1週間あたりの時間数の変化（令和5年度）

- 全職種において、学校現場で**文書処理に費やす時間が減少。**
- 文書処理業務が多い**教頭で週当たり3.0時間、事務職員は週4.7時間の削減。**



スクリーニング（精査）の手順

精査の手順（山梨県教委）



文書を送るかどうかの判断・作業のポイント

- その時々々の社会情勢や学校現場の状況を踏まえ、その都度、文書の扱いを判断（前年踏襲はNG）
- 子どもの生命・安全に関するものは基本的に送付（経験則）
- 他部局や他団体への継続的な(協力の)働きかけ
- 持続可能な体制づくり(マインドセット・スキル維持)

送付する側が少し減らす意識をするだけで、確実に削減。

＜問い合わせ先＞
 山梨県教育庁総務課教育企画室 055-223-1750

学校現場への文書半減プロジェクト（令和7年度の送付状況）

【1年間（令和7年4月1日～令和8年1月31日）の取り組み状況結果】

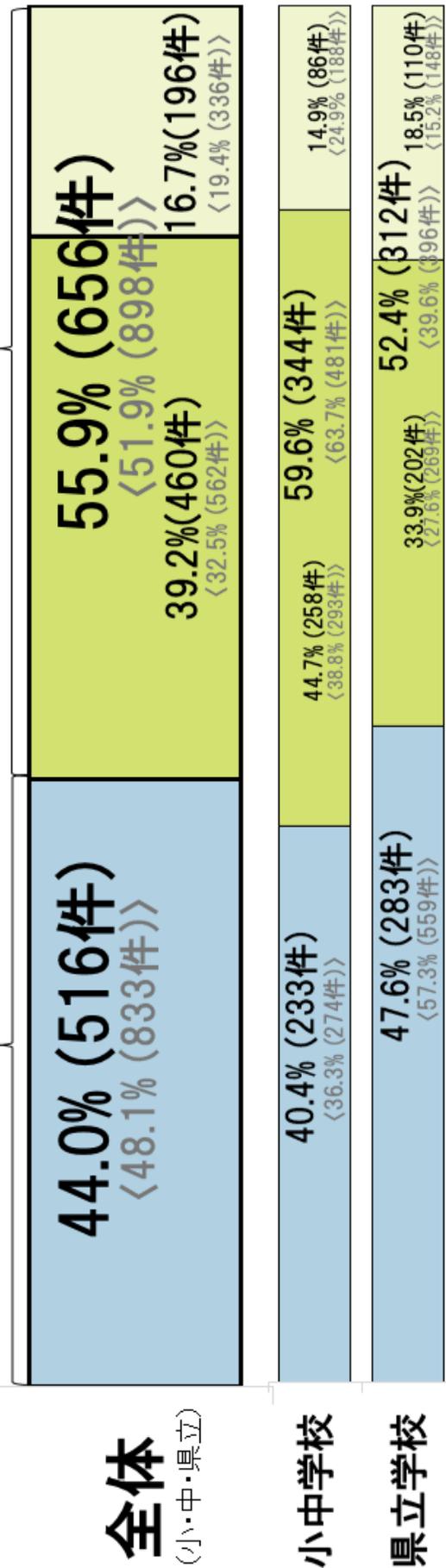
- ◆ **公立学校全体で、学校現場への送付が念頭に置かれていた文書の半分以上を削減（1月末現在）**
- ◆ **文書発出する担当者の削減意識の浸透や、会議のたびに送付していた開催通知を統合する等の工夫により、削減が進行**

県教委から学校への文書送付の状況（10箇月の合計）

参考値：〈 〉は令和6年度1年間の結果

送 付

送付せず



【共有・対応の必要性が高く学校まで送付したもの】

- ・ 学校運営上、緊急性の高い又は変更を伴うもの
- ・ 児童生徒の健康安全に関するもの
- ・ 法定研修
- ・ 人事や服装、入試関係
- ・ 必須の会議や懇話研修の開催通知
- ・ 学校現場でしか把握できない調査や報告など

【内容に応じて共有・活用
できるようにしたもの】

- ・ 毎年度、繰り返し周知されるもの
- ・ 利用の可能性のある参加・募集案内データ
- ・ 教科指導等の研修・研究会の案内

【共有の必要性が低く、一切送付しなかったもの】

- ・ 利用の可能性がほほない公募・研修等
- ・ 軽微なお知らせ
- 【市町村教委まで送付したもの(小中学校)】
- ・ 校長会等、他の機会でも周知可能なもの
- ・ 市町村教委で回答可能な調査

教企第467号
令和7年7月14日

作品募集团体各位

山梨県教育委員会教育長

児童生徒の作品募集依頼について（依頼）

平素より、本県の教育行政に御理解と御協力を賜り、感謝申し上げます。

さて、このことについては毎年、夏期休業期間を中心に貴団体も含め多くの団体から学校に対して児童生徒の作品等（図画、作文、標語など）の募集依頼が数多く寄せられております。

こうした中、県教育委員会では、今年3月に策定した「山梨県公立学校働き方改革取組方針」に基づき、教員の働き方改革に取り組んでおり、その一環として別添のとおり学校に児童生徒の作品募集について過度な対応を求めないよう、県庁内関係部局に対して周知を図っているところです。

貴団体におかれましては、これまで作品募集を通して本県の教育行政推進に多大なる貢献をいただいておりますが、本県の働き方改革の取組について御理解いただき、下記〈御協力いただきたい事項〉について御協力くださいますようお願い申し上げます。

〈御協力いただきたい事項〉

- 学校を通じた作品募集を行う際には、個人が直接貴団体に応募することを前提とした募集とするようお願いします。
- 以下のような業務を学校に御依頼いただくことのないよう、御配慮をお願いします。

（想定される事例）

- ・学校での応募作品の一覧表の作成
- ・学校から作品募集团体への作品の持参
- ・学校における賞状筆耕
- ・学校での参加賞等の配布作業

※上記に記載した内容に沿った作品募集であれば、学校への募集周知は従前通り行います。

※なお、今年度すでに募集要項等で学校に取りまとめ等を依頼している団体については、次年度以降より個人応募を前提とした募集の仕方にしていただけますよう、御理解と御協力をお願いいたします。

※御不明な点がありましたら下記まで御連絡ください。

山梨県教育庁総務課教育企画室 働き方改革推進監 久保寺 教育政策担当 三枝 TEL：055-223-1750 E-mail: saigusa-ewfi@pref.yamanashi.lg.jp
--

「山梨県の公立学校における働き方改革推進委員会」における審議の経過

令和6年

- 7月11日（木） 第1回 働き方改革推進委員会**
- ・取組方針に基づいた取組の進捗状況について
 - ・働き方改革についての国や県の状況について
 - ・次期取組方針策定の方向性について 他
- 7月18日（木） 第1回 働き方改革ワーキング会議**
- ・働き方改革に関する国・県の状況について
 - ・次期取組方針策定の方向性について
 - ・取組方針の検証について 他
- 9月10日（火） 第2回 働き方改革ワーキング会議**
- ・取組方針の検証結果について
 - ・教員の業務実態調査について
 - ・新たな取組についてのグループ討議 他

令和7年

- 1月9日（木） 第3回 働き方改革ワーキング会議**
- ・教員の業務実態調査結果について
 - ・新取組方針骨子案について 他
- 1月14日（火） 第1回 部活動の負担軽減に係る検討ワーキング会議**
- ・部活動ガイドライン取組状況調査
及び部活動指導実態調査結果について
 - ・公立中学校における休日部活動の
地域クラブ活動への移行について 他
- 1月29日（水） 第2回 働き方改革推進委員会**
- ・教員の業務実態調査結果等について
 - ・新取組方針骨子案について 他
- 2月12日（水） 第4回 働き方改革ワーキング会議**
- ・給特法等の一部改正について
 - ・新取組方針の具体的な取組内容について 他
- 3月14日（金） 第3回 働き方改革推進委員会**
- ・新取組方針のとりまとめ 他

令和6年度 山梨県の公立学校における働き方改革推進委員会

委員	職名	氏名
委員長	山梨県教育委員会教育次長	信田 恭央
委員	市町村教育委員会連合会会長	窪田 新治
委員	山梨県公立小中学校長会代表	田草川 耕
委員	山梨県高等学校長協会代表	廣瀬 志保
委員	山梨県公立小中学校教頭会代表	鶴田 心
委員	山梨県高等学校教頭・副校長会代表	小宮山 隆
委員	山梨県事務主幹・事務幹会議会長	南 恵美子
委員	県PTA協議会会長（小中学校）	清水 好美
委員	県高等学校PTA連合会会長（県立学校）	辻 宏幸
県教育委員会	教育長	降旗 友宏
県教育委員会	教育監	秋山 克也
県教育委員会	教育監	荻野 智夫
県教育委員会	副参事	矢崎 孝
事務局	総務課長	望月 勝一
事務局	福利給与課長	永井 研一
事務局	学校施設課長	功刀 美奈子
事務局	義務教育課長	小池 孝二
事務局	高校教育課長	渡邊 英裕
事務局	特別支援教育・児童生徒支援課長	玄間 修
事務局	生涯学習課長	古屋 明子
事務局	保健体育課長	花輪 孝徳
事務局	教育事務所長・副所長会代表	中村 英彦
事務局	総合教育センター所長	天野 信一
事務局	総務課教育企画室長	岩出 修司
事務局	総務課教育企画室働き方改革推進監	伊藤 宏紀
事務局	総務課教育企画室室長補佐	河野 敏三
事務局	総務課教育企画室主幹	佐野 淳一
事務局	総務課教育企画室主査	細倉 要太郎
オブザーバー	山梨県教職員組合	
オブザーバー	山梨県高等学校・障害児学校教職員組合	

令和6年度 働き方改革ワーキンググループ

委員及び事務局員

委 員	職 名	氏 名
委員長	総務課教育企画室室長	岩出 修司
委 員	福利給与課課長補佐	古屋 雅仁
委 員	福利給与課課長補佐	三神 恭子
委 員	義務教育課人事管理監	望月 俊孝
委 員	義務教育課課長補佐	小林 紀浩
委 員	義務教育課課長補佐	田邊 靖博
委 員	義務教育課副主幹・指導主事	岩下 城
委 員	高校教育課人事管理監	志村 光司
委 員	高校教育課課長補佐	三枝 和博
委 員	高校教育課副主幹・指導主事	鈴木 ひとみ
委 員	特別支援教育・児童生徒支援課課長補佐	桑畑 秀子
委 員	特別支援教育・児童生徒支援課課長補佐	深澤 和仁
委 員	生涯学習課課長補佐	久保寺 利仁
委 員	保健体育課課長補佐	平子 順一
委 員	保健体育課課長補佐	山本 晃司
委 員	保健体育課主幹・指導主事	窪田 弘樹
委 員	保健体育課主幹・指導主事	渡辺 健太郎
委 員	総合教育センター研修指導課長	藤原 千鶴
委 員	総合教育センター主幹・指導主事	岡 英幸
事務局	総務課教育企画室働き方改革推進監	伊藤 宏紀
事務局	総務課教育企画室室長補佐	河野 敏三
事務局	総務課教育企画室主幹	佐野 淳一
事務局	総務課教育企画室主査	細倉 要太郎
オブザーバー	山梨県教職員組合	
オブザーバー	山梨県高等学校・障害児学校教職員組合	

※委員及び事務局員は、山梨県教育委員会所属

令和6年度 部活動の負担軽減に係る検討ワーキンググループ

委員及び事務局員

委員	職名	氏名
委員長	保健体育課長	花輪 孝徳
副委員長	保健体育課総括課長補佐	相川 喜代弘
委員	総務課教育企画室 働き方改革推進監	伊藤 宏紀
委員	総務課教育企画室室長補佐	河野 敏三
委員	総務課教育企画室主幹	佐野 淳一
委員	義務教育課課長補佐	田邊 靖博
委員	高校教育課副主幹・指導主事	鈴木 ひとみ
委員	特別支援教育・児童生徒支援課主幹・指導主事	田住 昌義
事務局	保健体育課課長補佐	平子 順一
事務局	保健体育課主幹・指導主事	窪田 弘樹
事務局	保健体育課主幹・指導主事	渡辺 健太郎

オブザーバー	山梨県教職員組合
オブザーバー	山梨県高等学校・障害児学校教職員組合
オブザーバー	山梨県小中学校体育連盟
オブザーバー	山梨県高等学校体育連盟
オブザーバー	山梨県高等学校野球連盟
オブザーバー	山梨県高等学校文化連盟

※委員及び事務局員は、山梨県教育委員会所属

山梨県公立学校
働き方
取組方針

改革

～働き方改革は全員が担当者
みんなのウェルビーイングの
実現のために～

山梨県教育委員会総務課教育企画室
〒400-8504 山梨県甲府市丸の内1-6-1

山梨県教育委員会ホームページ
<https://www.pref.yamanashi.jp/kyouiku/top.html>
