

さいたま市立学校における
働き方改革推進プラン
(令和7年度版)

さいたま市教育委員会

目 次

はじめに	・ ・ ・ ・ ・	1
第 1 章	プラン策定の経緯 ・ ・ ・ ・ ・	3
第 2 章	本市のこれまでの取組 ・ ・ ・ ・ ・	4
第 3 章	本市の学校職員の勤務実態 ・ ・ ・ ・ ・	1 0
第 4 章	達成目標 ・ ・ ・ ・ ・	1 6
第 5 章	働き方改革に向けた取組 ・ ・ ・ ・ ・	2 1

はじめに

＜グランドデザインの策定について＞

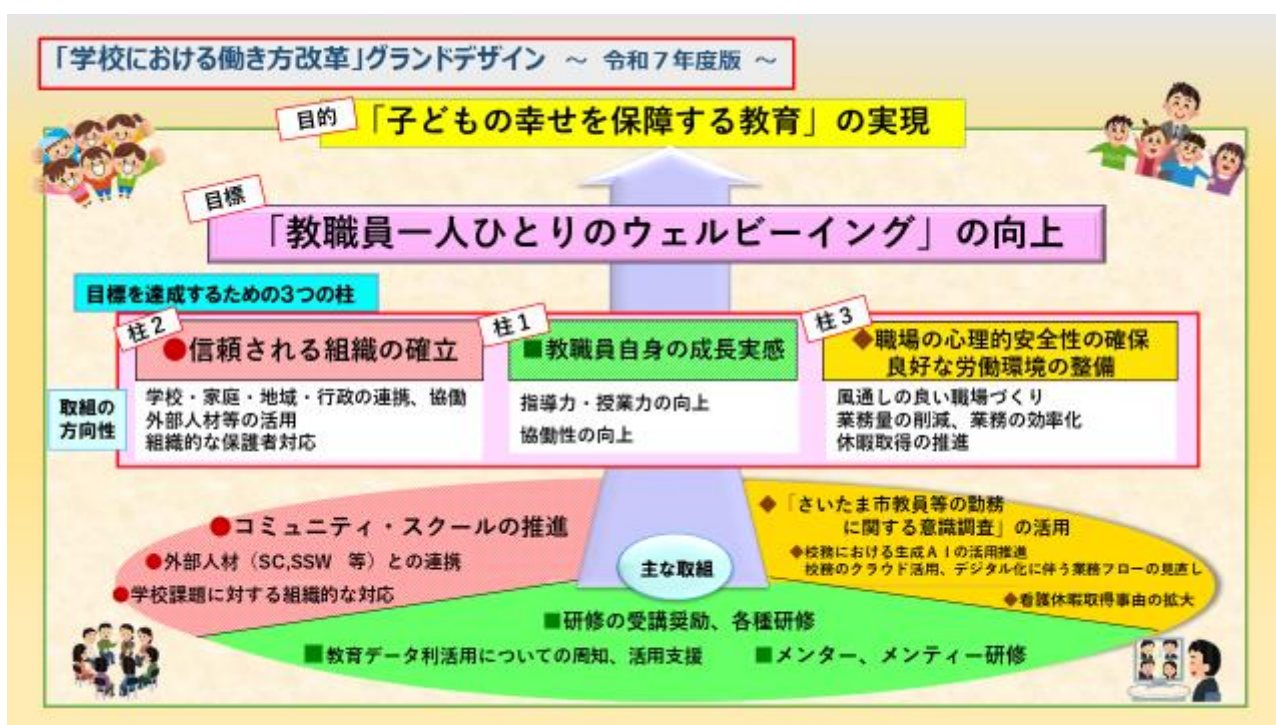
文部科学省は、令和5年9月8日付「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（令和5年8月中教審）の中で、これからの働き方改革の目指すべき方向性を示しました。そこには、教職員のこれまでの働き方を見直し、教職員の健康を守ることがもとより、教職員の人生を豊かにするなど教職員のウェルビーイングを確保しつつ、教職員が学び続け、子どもたちに対してよりよい教育を行うことができるようにすることを常に原点としながら改革を進めていくことの必要性が示されています。

さいたま市教育委員会では、教員の時間外在校等時間の削減を働き方改革の中心として取り組んでまいりました。その結果、この数年間で教職員の時間外在校等時間への意識が変わり、教員の時間外在校等時間は一定程度の改善が図られました。

また、現在は、ICT機器を活用した業務改善を積極的に推進しているところです。

しかし、時間外在校等時間が短縮されても、「さいたま市教員等の勤務に関する意識調査」の結果より依然として教員の負担感・多忙感が高い状況が続いています。教員の負担感・多忙感が解決されないまま教職員が心身疲弊状態になれば、教育の質にも影響が出ると考えられます。未来を担う子どもたちへの教育の質を保つため、教職員の心身の疲労を軽減することは重要な課題であります。

そこで、このような国の動向と本市の実情を鑑み、この度「さいたま市立学校における働き方改革」グランドデザインを策定いたしました。これにより、働き方改革の目的や目標を設定し、学校教育に携わる全ての人々が同じ方向を見ながら取り組む仕組みを構築しました。子どもの幸せ（ウェルビーイング）を保障する教育の実現のため、教職員一人ひとりのウェルビーイングの向上に向けて、学校に携わる全ての人々が当事者意識をもちながら各学校の働き方改革を一層推進していただきますよう、よろしくお願いいたします。



1 グランドデザイン解説

(1) 目的及び目標

本市では、学校教育に携わる全ての人々が共通認識を持って働き方改革を推進できるよう「学校における働き方改革」の目的を「子どもの幸せを保障する教育の実現」とし、本目的を実現するための目標として「教職員一人ひとりのウェルビーイングの向上」を設定しました。本目標を達成するため「教職員自身の成長実感」「信頼される組織の確立」「職場の心理的安全性の確保、良好な労働環境の整備」の3つの柱を掲げ取組の方向性を踏まえて具体の取組を実施してまいります。

(2) 令和7年度 取組の方向性・主な取組

柱1「教職員自身の成長実感」

学校における教育活動を通して子どもが成長する姿を見ることにより、教職員は自身の成長を実感することができます。また、教職員が自分をより成長させていくために、教職員間の指導、対話を通して協働性を高めていくことが重要です。

そこで教育委員会では、教職員一人ひとりがよりよい教育活動等を行えるよう、各種研修の充実を図るとともに、対話に基づく研修受講奨励を実施し、教職員の主体的な学びを喚起することで、指導力・授業力の向上を図ります。

また、教育データ利活用方法についての研究を推進し、子どもの学習や学校生活状況のデータをもとに、よりきめ細かな教育活動を行えるようにしていきます。

さらに、メンター・メンティー研修により、教職員間の協働性を高めます。

柱2「信頼される組織の確立」

学校が抱える複雑化・困難化した課題を解決するためには、学校、保護者及び地域住民等が連携・協働し、信頼関係を深めることが重要です。

そこで教育委員会では、地域との連携・協働体制を確立するために、保護者及び地域住民、企業等の多様な主体の参画を促進することで、コミュニティ・スクールを推進します。コミュニティ・スクールを推進することで、働き方改革に対する保護者及び地域住民の理解を深めていきます。また、学校で起こる様々な事案に個人でなく、教職員以外の専門的な知識を有する外部人材（SCやSSW等）と連携を図りながら組織的な対応をすることで、学校が子ども、保護者及び地域住民等とよりよい関係をつくっていきます。

柱3「職場の心理的安全性の確保、良好な労働環境の整備」

教職員のウェルビーイングを確保するためには、職場の心理的安全性が保たれ、労働環境が良い状態であることが重要です。

そこで教育委員会では、教職員が安心して働くことができるよう、「さいたま市教員等の勤務に関する意識調査」の結果を速やかに各学校にフィードバックし、管理職が風通しの良い職場環境づくりを進めていけるよう支援します。

また、教職員の業務軽減及び負担軽減を図るために、校務のクラウド活用、デジタル化に伴う業務フローの見直しや校務における生成AIの活用を推進するとともに、長期休業中の在宅勤務の実施や学校閉庁日の設定等により、働きやすい環境を整備してまいります。

第1章 プラン策定の経緯

社会の急激な変化が進む中で、子どもが予測不可能な未来社会を自立的に生き、社会形成の参画に必要な資質・能力を育成するため、学校教育の改善・充実が求められています。また、学習指導のみならず、学校が抱える課題は、より複雑化・困難化しています。

このような中、平成29年4月に、文部科学省が実施した教員勤務実態調査（平成28年度）の速報値が公表され、教員の厳しい勤務の実態が明らかとなりました。同年6月には、中央教育審議会に学校における働き方改革に関する総合的な方策について諮問され、平成31年3月に、文部科学事務次官から答申を踏まえ、学校における働き方改革に関する取組の徹底について通知されました。

本市では、これまで、文部科学省の教員勤務実態調査（平成28年度）の速報値結果を受け、平成29年度から、各校種の代表の校長等と教育委員会事務局職員で構成する学校業務改善検討委員会を教育委員会内に設置し、学校の業務改善に向けた方策を検討してきました。

また、令和2年3月に、さいたま市教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例施行規則（平成29年さいたま市教育委員会規則第9号。以下「規則」という。）を改正し、教育職員（さいたま市教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成29年さいたま市条例第17号）第2条第3項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の時間外在校等時間の上限を定めたところ です。

つきましては、学校と教育委員会が一丸となり、総合的・計画的に学校における働き方改革を一層推進していくため、規則第35条第4項の規定に基づき、令和2年3月に「さいたま市立学校における働き方改革推進プラン」を策定しました。

第2章 本市のこれまでの取組

平成29年度から学校業務改善検討委員会による検討等により実施してきた取組は、以下のとおりです。

年度	月	取組項目	取組内容等
H29	5	学校業務改善検討委員会の設置	学校の業務改善に向けた方策を検討、実施
	10	在校時間の適切な把握	平成29年10月からExcelファイルシート等による出退勤時刻の把握を実施
	11	勤務に関する意識調査の実施	やりがい・満足感：95.3% 負担・多忙感：85.9%
	12	給食費の公会計化に向けた検討	ワーキンググループ会議を定期的を開催し、学校と教育委員会の事務分担等について協議
	3	リーフレットの作成・配布	学校・管理職、学校職員それぞれが業務改善に取り組むためのリーフレット
H30	4	学校閉庁日の設定	平成30年8月13日～15日の3日間に実施
		小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員の配置	小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員を小学校28校に配置
		部活動指導員の配置	中学校6校、高等学校1校に計21人を配置
		教育委員会からの学校宛て調査、報告等の2割削減・改善	調査、報告等の2割削減・改善を達成
	7	外部専門家による分析・助言	本市の業務改善実施状況について外部専門家による分析・助言を実施
	8	さいたま市部活動の在り方に関する方針の策定	部活動の1日の活動時間を平日2時間程度、休業日3時間程度、休養日について週当たり2日以上と設定
		外部講師による研修会の実施	校長を対象にマネジメント力向上研修会を実施
		外部講師による研修会の実施	教頭を対象にマネジメント力向上研修会を実施
	10	タイムカードシステムの導入	平成30年10月からICカードによる出退勤時刻の把握を実施
	12	勤務に関する意識調査の実施	やりがい・満足感：94.2% 負担・多忙感：86.1%
R1	1	採点業務の外部委託	さいたま市学習状況調査の採点業務外部委託
	3	学校の働き方改革シンポジウムの開催	教員志望者、現職教職員等を対象とした教職員の働き方について考えるシンポジウム
	4	学校閉庁日の設定	令和元年8月13日～16日、11月14日、12月27日の6日間に実施

R1		小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員の配置	小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員を小学校４３校に配置
		スクール・サポート・スタッフの配置	小学校過大規模校等１０校に１人ずつ配置
		部活動指導員の配置	中学校２０校、高等学校３校に計３０人を配置
		動画配信による研修の実施	出張を要しない研修の受講
		学校事務の学校間連携	小・中・中等教育及び特別支援学校において、学校事務を複数の学校のグループにより効率的・効果的に実施
	6	教育現場における安全衛生管理に関するDVDの配布	各学校で公務災害防止のためのDVDの視聴
	7	変形労働時間制の試行実施	小学校、中学校及び高等学校のモデル校１１校において実施
	7	ハンドブックの作成・配布	学校・管理職、学校職員それぞれが業務改善に取り組むためのハンドブック
		ICTを活用した働き方改革の調査・研究	採点及びアンケート集計の効率化を目的としたソフトウェアの試行実施
	8	外部講師による研修会の実施	校長を対象に労働安全衛生管理の観点からストレスチェックを適切に実施するための研修会を実施
		学校宛て調査等の回答負担軽減	調査シートの工夫改善による入力の手軽化
		スクールロイヤーの配置	法的側面からのいじめ等の問題解決に向けた学校支援を実施
	10	学校における電話対応を勤務時間内とする取組の実施	令和元年１１月１日から全ての市立学校の電話対応を、試行的に勤務時間内とし、保護者・地域宛てに通知を発出
	11	さいたま市教員等の勤務に関する意識調査の実施	やりがい・満足感：９２．３％ 負担・多忙感：８４．９％
	1	さいたま市学校業務改善表彰の実施	教職員が特に推進すべきと考える取組を実施している学校（グッドジョブ賞）、他校が取り組んでおらず教育委員会が推進したいと考える取組を実施している学校（ナイスアイデア賞）を表彰
		採点業務の外部委託	さいたま市学習状況調査の採点業務外部委託
	2	学校の働き方改革フォーラムの開催	教職員、保護者それぞれの立場から学校の働き方改革について考えるフォーラム
R2		学校閉庁日の設定	令和２年８月１１日～１４日、１１月１４日、令和３年１月４日の６日間に実施

R2		ハンドブックの作成・配布	全ての学校職員が共通認識を持ち、時間外在校等時間を適切に把握し勤務時間を意識した働き方に努めるとともに学校業務改善が推進されるためのハンドブックの活用
		小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員の配置	小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員を小学校56校に配置
		部活動指導員の配置	中学校36校、高等学校3校に計50人を配置
	4	学校補助員の配置	障がい者雇用も兼ねて、教職員の業務補助を行う職員を配置。 ※令和2年度配置校数：2校 配置人数：支援員2名、学校補助員6名
		共同学校事務室の設置	小・中・中等教育及び特別支援学校に共同学校事務室を設置し室長を置くなど一層の組織強化し、学校事務を複数の学校により効率的・効果的に実施
	4~3	テレビ会議システムによる研修会や会議の実施	コロナ禍における感染防止対策の実施及び研修・会議に係る業務改善を推進
	7~9	学校における電話対応を勤務時間内とする取組の実施	電話機のリース切替えの学校（旧浦和市の小・中学校の一部）において、勤務時間外に自動音声メッセージによる対応を実施
	9	スクール・サポート・スタッフの配置	学校における新型コロナウイルス感染症対策に係る学校職員の負担を軽減するため、印刷、事務補助、校内の消毒等の感染症対策等を行う職員として、スクール・サポート・スタッフを、未配置の全ての市立小・中・中等教育及び特別支援学校に追加配置
	11	欠席・遅刻連絡のデジタル化	11月現在、約32%がデジタル化 ※高等学校及び中等教育学校は、100%デジタル化
		さいたま市教員等の勤務に関する意識調査の実施	やりがい・満足感：93.5% 負担・多忙感：88.3%
R3	1	さいたま市学校業務改善表彰の実施	学校業務改善報告件数1,030件(前年度672件)
	1	さいたま市学校業務改善表彰の実施	※前年度と同様に、グッジョブ賞、ナイスアイディア賞を表彰
	3	学校の働き方改革フォーラムの開催	新型コロナウイルス感染拡大という危機を契機に、新たな学校教育への転換を図る公立学校職員の働き方改革について考えるフォーラム
	4	学校閉庁日の設定	令和3年5月1日（市民の日）、8月10日～13日、11月14日、令和4年1月4日の7日間に実施

R3		ハンドブックの作成・配布	全ての学校職員が共通認識を持ち、時間外在校等時間を適切に把握し勤務時間を意識した働き方に努めるとともに学校業務改善が推進されるためのハンドブックの活用
		小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員の配置	小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員を小学校67校に配置
		部活動指導員の配置	中学校41校、高等学校3校に計59人を配置
		学校補助員の配置	障がい者雇用も兼ねて、教職員の業務補助を行う職員を配置。 ※令和3年度配置校数：2校 配置人数：支援員2名、学校補助員6名
		スクール・サポート・スタッフの配置	印刷、事務補助等を行う職員として、スクール・サポート・スタッフを、過大規模校を中心に10名配置
	11	ICT 虎の巻の作成・配布	一人一台端末の新しい教職員用コンピュータの導入にあわせて、ICTを活用した業務改善のためのヒント集を作成し、各学校へ配布
		新校務支援システムの導入	新しい打刻管理システムを導入
	12	さいたま市教員等の勤務に関する意識調査の実施	やりがい・満足感：92.3% 負担・多忙感：88.4%
	3	さいたま市学校業務改善表彰の実施	グッジョブ賞、ナイスアイデア賞を選出
		学校の働き方改革フォーラムの開催	令和3年度さいたま市教員等の勤務に関する意識調査の実施の結果の解説動画をもとに各学校で授業準備、教材研究の時間確保のための対策を議論し、その議論を基に意見交換を行う新しい形式のフォーラムを実施
R4	4	学校開庁日の設定	令和4年5月1日（市民の日）、8月8日～12日、11月14日、12月28日の7日間に実施
		ハンドブックの作成・配布	全ての学校職員が共通認識を持ち、時間外在校等時間を適切に把握し勤務時間を意識した働き方に努めるとともに学校業務改善が推進されるためのハンドブックの活用
		小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員の配置	小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員を小学校72校に配置
		部活動指導員の配置	中学校46校、高等学校3校に計68人を配置
		学校補助員の配置	障がい者雇用も兼ねて、教職員の業務補助を行う職員を配置。

R4			※令和4年度配置校数：3校 配置人数：支援員3名、学校補助員11名
		スクール・サポート・スタッフの配置	印刷、事務補助等を行う職員として、スクール・サポート・スタッフを、過大規模校を中心に8名配置
	12	さいたま市教員等の勤務に関する意識調査の実施	やりがい・満足感：92.8% 負担・多忙感：88.1%
		テレワーク（在宅勤務）の試行実施	冬季休業の間、教職員のテレワーク（在宅勤務）を試行実施
	3	さいたま市学校業務改善表彰の実施	前年度と比較して業務改善に係るICTの活用が進んだ学校を表彰
		学校の働き方改革フォーラムの開催	ICT活用状況調査の結果をもとに、業務改善に係るICTの活用を広げるためのフォーラムを実施
R5	4	学校閉庁日の設定	令和5年5月1日（市民の日）、8月14日～18日、11月14日、12月28日の8日間に実施
		ハンドブックの作成・配布	全ての学校職員が共通認識を持ち、時間外在校等時間を適切に把握し勤務時間を意識した働き方に努めるとともに学校業務改善が推進されるためのハンドブックの活用
		小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員の配置	小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員を小学校82校に配置
		部活動指導員の配置	中学校52校、高等学校3校に計87人を配置
		学校補助員の配置	障がい者雇用も兼ねて、教職員の業務補助を行う職員を配置。 ※令和5年度配置校数：4校 配置人数：支援員4名、学校補助員12名
		スクール・サポート・スタッフの配置	印刷、事務補助等を行う職員として、スクール・サポート・スタッフを、過大規模校を中心に17名配置
	8, 12	テレワーク（在宅勤務）の試行実施	夏季・冬季休業の間、教職員のテレワーク（在宅勤務）を試行実施
	11	さいたま市教員等の勤務に関する意識調査の実施	調査項目の見直し やりがい・満足感：92.9% 負担・多忙感：90.5%
	2	さいたま市学校業務改善表彰の実施	校務においてICTを積極的に活用している学校（グッドジョブ賞）、校務において学校独自に

R5			I C Tを活用している学校（ナイスアイディア賞）を表彰
		学校の働き方改革フォーラムの開催	学校における働き方改革の意義の共有を図るためのフォーラムをオンデマンドで配信
	3	保護者対応映像資料の作成	教職員の保護者対応に対する負担軽減を図るための映像資料の作成、活用
R6	4	学校における働き方改革グランドデザインの策定・周知	本市の「学校における働き方改革」の推進の方向性の共通理解を図るため、グランドデザインを策定、推進プランに掲載し周知
		学校開庁日の設定	令和6年5月1日（市民の日）、8月13日～16日、8月19日、11月14日（県民の日）、12月27日の8日間に実施
		ハンドブックの作成・配布	全ての学校職員が共通認識を持ち、時間外在校等時間を適切に把握し勤務時間を意識した働き方に努めるとともに学校業務改善が推進されるためのハンドブックの活用
		小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員の配置	小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員を小学校88校に配置
		部活動指導員の配置	中学校52校、高等学校3校に計102人を配置
		学校補助員の配置	障がい者雇用も兼ねて、教職員の業務補助を行う職員を配置 ※令和6年度配置校数：6校 配置人数：支援員6名、学校補助員21名
		スクール・サポート・スタッフの配置	印刷、事務補助等を行う職員として、スクール・サポート・スタッフを、過大規模校を中心に20名配置
	4-11	I C Tを活用した業務改善の実施	校務における生成A I の活用推進 学校における保護者連絡ツールやデジタル採点ツールの導入推進
	8, 12	テレワーク（在宅勤務）の実施	夏季・冬季休業の間、教職員のテレワーク（在宅勤務）を実施
	11	さいたま市教員等の勤務に関する意識調査の実施	やりがい・満足感：92.9% 負担・多忙感：89.2%
	3	教育委員会からの学校宛て調査、報告等の削減・改善	学校へ文書を発出する際のルールを設定 令和6年度に依頼した学校宛て調査等の把握、次年度に向けての精査

第3章 本市の学校職員の勤務実態

本市では、平成30年10月から、全ての市立学校にタイムカードシステムを導入（令和3年11月から勤怠管理システムへ変更）し、学校職員の出退勤時刻を客観的に把握しています。

また、平成29年度から毎年度、教員等の業務に関する意識の実態を把握し学校業務改善を推進していくため、教員等の勤務に関する意識調査を実施しています。

さらに、毎年度、全教職員を対象としたストレスチェックを実施し、高ストレス者に対する面接指導等により健康状態の維持改善に努めています。

1 本市の1箇月時間外在校等時間（「第4章 達成目標」※3参照）の状況

平成30年度から令和6年度までの各年度の11月の時間外在校等時間の平均、45時間以下の割合及び80時間超の割合を比較すると、改善傾向にあります。

（3章 表1）

11月の時間外在校等時間の平均の推移

時間等 職種	平均（時間：分）					
	H30.11	R3.11	R4.11	R5.11	R6.11	増減 (R6-H30)
全職種	52:02	38:49	36:20	34:42	31:05	-20:57
校長	44:28	38:12	37:39	37:21	36:28	-08:00
副校長・教頭	72:53	59:37	58:25	56:12	51:50	-21:03
主幹教諭	63:17	58:11	53:53	51:35	40:22	-22:55
教諭 （助教諭及び講師を含む）	59:02	43:35	38:52	36:19	34:14	-00:48
養護教諭 （養護助教諭を含む）	27:36	25:26	22:28	20:49	17:25	-10:11
栄養教諭	39:58	31:32	27:09	24:48	25:31	-14:27
主任実習助手 （実習助手を含む）	14:13	16:06	21:18	22:56	23:59	09:46
学校栄養職員	30:24	8:45	10:31	12:18	10:04	-20:20
事務職員	20:55	7:32	9:10	11:42	6:32	-14:23
技能職員	1:21	1:02	1:23	1:15	0:12	-01:09
看護師	0:00	0:00	1:33	0:00	0:52	00:52

(第3章 表2)

1 1月の時間外在校等時間が45時間以内の割合

時間等 職種	45時間以内の割合					
	H30.11	R3.11	R4.11	R5.11	R6.11	増減 (R6-H30)
全職種	42.0	61.6	68.4	72.0	76.9	34.9
校長	57.3	69.5	70.2	70.7	75.2	17.9
副校長・教頭	8.6	31.4	35.2	37.1	42.4	33.8
主幹教諭	20.0	31.3	35.3	41.7	64.7	44.7
教諭 (助教諭及び講師を含む)	32.3	55.7	65.7	70.3	74.4	42.1
養護教諭 (養護助教諭を含む)	89.3	89.4	89.3	92.2	96.5	7.2
栄養教諭	57.8	82.8	87.3	88.3	89.0	31.2
主任実習助手 (実習助手を含む)	90.9	100.0	90.0	85.7	80.0	-10.9
学校栄養職員	79.1	100.0	100.0	98.8	100.0	20.9
事務職員	92.0	99.2	98.4	98.8	100.0	8.0
技能職員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
看護師	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

(単位：％)

(第3章 表3)

1 1月の時間外在校等時間が80時間超の割合

時間等 職種	45時間以内の割合					
	H30.11	R3.11	R4.11	R5.11	R6.11	増減 (R6-H30)
全職種	16.9	5.8	4.3	2.9	2.0	34.9
校長	3.0	3.0	1.2	2.4	3.7	17.9
副校長・教頭	32.8	21.1	19.6	16.0	11.8	33.8
主幹教諭	20.0	6.3	11.8	8.3	5.9	44.7
教諭 (助教諭及び講師を含む)	20.2	6.4	4.4	2.8	1.9	42.1
養護教諭 (養護助教諭を含む)	0.5	2.1	0.0	0.0	0.0	7.2
栄養教諭	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	31.2
主任実習助手 (実習助手を含む)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-10.9
学校栄養職員	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	20.9
事務職員	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	8.0
技能職員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
看護師	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(単位：％)

2 教員等の勤務に関する意識調査の結果

平成29年度から令和6年度までに実施した教員等の勤務に関する意識調査の結果は、以下のとおりです。

(1) やりがい・満足感

年度 職種	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
全校種	95.3%	94.2%	92.3%	93.5%	92.3%	92.8%	92.9%	92.9%
校長	99.3%	98.8%	98.2%	98.2%	98.8%	98.8%	98.8%	97.1%
副校長・教頭	95.4%	94.6%	92.1%	96.4%	97.9%	99.0%	95.3%	94.6%
主幹教諭	100%	100%	93.5%	95.7%	92.9%	100%	94.7%	100.0%
教諭	95.1%	94.0%	92.1%	93.1%	91.4%	92.2%	92.5%	92.6%
養護教諭	94.8%	95.2%	91.7%	94.5%	95.7%	93.5%	93.0%	94.3%
栄養教諭	87.5%	85.7%	90.7%	91.8%	92.2%	88.9%	90.6%	91.1%

(2) やりがい・満足感を感じたとき（令和6年度）

順位 職種	1位	2位	3位	4位	5位
校長	児童生徒により変容が見られたとき (90.0%)	教職員から信頼されていると感じたとき (79.3%)	保護者や地域から感謝されたとき (77.9%)	よい学校運営ができたとき (77.1%)	保護者と信頼関係を築けたとき (76.4%)
副校長・教頭	児童生徒により変容が見られたとき (79.9%)	教職員から信頼されていると感じたとき (75.0%)	保護者や地域から感謝されたとき(74.5%)	よい学校運営ができたとき(71.2%)	保護者と信頼関係を築けたとき(69.0%)
主幹教諭	児童生徒に学力が身についたと実感した、児童生徒により変容が見られたとき (73.7%)		児童生徒から感謝されたとき(68.4%)	他の教職員と協力して校務を行うことができたとき(57.9%)	よい学校運営ができたとき、教職員から信頼されていると感じたとき、保護者と信頼関係を築けたとき(52.6%)
教諭	児童生徒により変容が見られたとき (77.8%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(66.4%)	児童生徒から感謝されたとき(55.0%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき (54.9%)	保護者と信頼関係を築けたとき(47.5%)
	小学校 児童生徒により変容が見られたとき (80.8%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(64.5%)	児童生徒から感謝されたとき(57.5%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき、保護者と信頼関係を築けたとき(53.5%)	
	中学校 児童生徒により変容が見られたとき (76.2%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(56.4%)	児童生徒から感謝されたとき(55.4%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき (54.5%)	保護者と信頼関係を築けたとき(45.4%)
	高等学校 児童生徒により変容が見られたとき (64.5%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(63.6%)	児童生徒から感謝されたとき(54.2%)	教職員から信頼されていると感じたとき (42.1%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき (37.4%)
	中等教育学校 児童生徒により変容が見られたとき (74.5%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(54.9%)	児童生徒から感謝されたとき、他の教職員と協力して校務を行うことができたとき (47.1%)		児童生徒と協働して成果をあげたとき (43.1%)
	特別支援学校 児童生徒により変容が見られたとき (75.9%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき、児童生徒に学力が身についたと実感したとき (54.4%)		他の教職員と協力して校務を行うことができたとき(44.3%)	保護者と信頼関係を築けたとき(43.0%)
養護教諭	児童生徒により変容が見られたとき (89.9%)	児童生徒から感謝されたとき(65.8%)	保護者と信頼関係を築けたとき(57.0%)	他の教職員と協力して校務を行うことができたとき (56.3%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき (53.8%)
栄養教諭	児童生徒により変容が見られたとき (73.4%)	児童生徒から感謝されたとき(65.8%)	よい学校運営ができたとき(59.5%)	他の教職員と協力して校務を行うことができたとき(50.6%)	保護者や地域から感謝されたとき(48.1%)
R6全職種	児童生徒により変容が見られたとき (78.7%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(61.6%)	児童生徒から感謝されたとき(56.0%)	生徒と協働して成果をあげたとき (53.2%)	保護者と信頼関係を築けたとき (49.6%)
R5全職種	児童生徒により変容が見られたとき (78.6%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(63.9%)	児童生徒から感謝されたとき(57.4%)	生徒と協働して成果をあげたとき (53.9%)	保護者と信頼関係を築けたとき (51.1%)
R4全職種	児童生徒により変容が見られたとき (77.9%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(69.5%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき (62.4%)	児童生徒から感謝されたとき (60.6%)	保護者と信頼関係を築けたとき (55.1%)
R3全職種	児童生徒により変容が見られたとき (78.5%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(68.1%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき (64.5%)	児童生徒から感謝されたとき (60.9%)	保護者と信頼関係を築けたとき (55.0%)
R2全職種	児童生徒により変容が見られたとき (77.8%)	児童生徒に学力が身についたと実感したとき(72.0%)	児童生徒と協働して成果をあげたとき (64.2%)	児童生徒から感謝されたとき (57.7%)	保護者と信頼関係を築けたとき (54.5%)

(3) 負担感・多忙感

年度 職種	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
全校種	85.9%	86.1%	84.9%	88.3%	88.4%	88.1%	90.5%	89.2%
校長	79.1%	78.2%	71.9%	75.3%	70.2%	69.7%	73.3%	77.1%
副校長・教頭	84.4%	87.5%	83.2%	84.1%	84.5%	84.7%	83.8%	85.9%
主幹教諭	86.1%	80.0%	71.0%	82.6%	92.9%	94.7%	86.7%	78.9%
教諭	86.8%	86.8%	85.9%	89.1%	90.0%	89.2%	91.6%	90.2%
養護教諭	73.4%	76.2%	75.6%	84.5%	76.5%	86.1%	88.2%	84.2%
栄養教諭	93.8%	92.9%	95.3%	98.0%	94.1%	89.1%	98.4%	96.2%

(4) 負担を感じている校務（令和6年度）

(ア) 結果

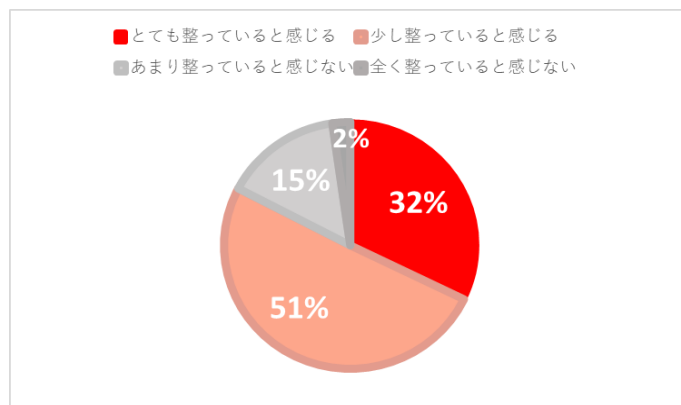
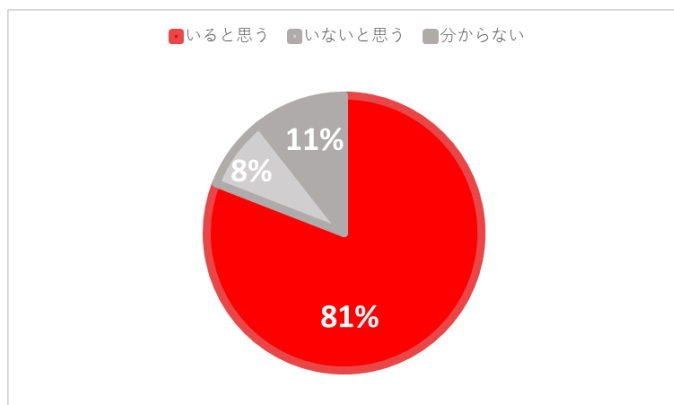
順位 職種		1位	2位	3位	4位	5位
校長		保護者/PTA対応 (64.0%)	地域対応(48.6%)	行政対応/関係団体対応(42.9%)	生徒指導【個別】 (33.6%)	学校経営(32.1%)
副校長・教頭		事務/報告書作成 (65.2%)	保護者/PTA対応 (64.7%)	地域対応(56.0%)	行政対応/関係団体対応(48.9%)	学校経営(41.3%)
主幹教諭		事務/報告書作成 (57.9%)	学校行事(52.6%)	学校経営(47.4%)	成績処理、生徒指導、保護者/PTA対応 (42.1%)	
教諭		成績処理(59.5%)	事務/報告書作成 (51.4%)	生徒指導【個別】 (50.6%)	保護者/PTA対応 (49.2%)	授業準備(42.6%)
	小学校	成績処理(54.2%)	生徒指導【個別】 (51.3%)	事務/報告書作成 (50.9%)	保護者/PTA対応 (49.8%)	授業準備(41.0%)
	中学校	事務/報告書作成 (56.0%)	保護者/PTA対応 (53.0%)	部活動(49.3%)	生徒指導【個別】 (48.4%)	成績処理(47.9%)
	高等学校	部活動(43.9%)	会議/打合せ【校内】成績処理(41.1%)		授業準備(33.6%)	事務/報告書作成 (32.7%)
	中等教育学校	成績処理(62.7%)	学校行事(49.0%)	会議/打合せ (43.1%)	授業準備(41.2%)	事務/報告書作成 (37.3%)
	特別支援学校	会議/打ち合わせ 【校内】(46.8%)	学校行事(40.5%)	授業準備(34.2%)	事務/報告書作成 (31.6%)	学校経営(26.6%)
養護教諭		学校行事(49.4%)	生徒指導【個別】 (46.8%)	事務/報告書作成 (44.9%)	生徒指導【集団】 (34.8%)	保護者/PTA対応 (32.9%)
栄養教諭		事務/報告書作成 (70.9%)	授業準備(40.5%)	学年/学級経営（給食 室経営）(34.2%)	生徒指導【個別】 (27.8%)	保護者/PTA対応 (25.3%)
R6全職種		成績処理・事務/報告書作成(51.6%)		保護者/PTA対応 (49.4%)	生徒指導【個別】 (48.7%)	学校行事(38.9%)
R5全職種		事務/報告書作成 (53.4%)	成績処理(53.2%)	保護者/PTA対応 (47.9%)	生徒指導【個別】 (47.6%)	会議/打合せ【校 内】(38.6%)
R4全職種		事務/報告書作成 (77.3%)	成績処理(70.0%)	保護者/PTA対応 (68.6%)	会議/打合せ【校 内】(64.1%)	授業準備、学校行 事(64.0%)
R3全職種		事務/報告書作成 (77.0%)	成績処理(71.3%)	保護者/PTA対応 (67.5%)	会議/打合せ【校 内】(67.0%)	授業準備(64.7%)
R2全職種		成績処理(76.1%)	事務/報告書作成 (74.4%)	生徒指導【個別】 (67.1%)	保護者/PTA対応 (64.7%)	会議/打合せ【校 内】(64.4%)

(イ) 考察

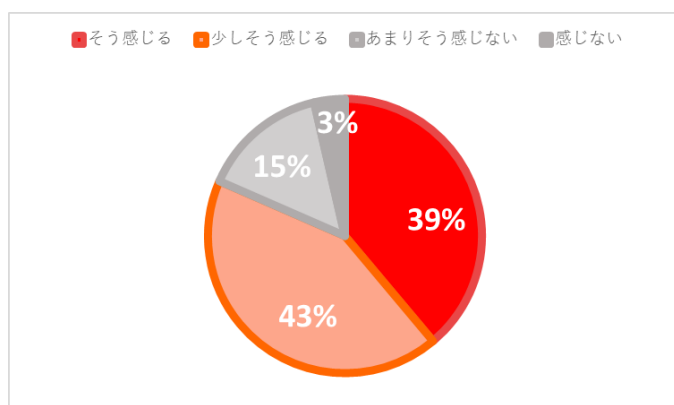
- ・校長、副校長・教頭の負担感、多忙感の割合が増加している。
- ・全職種の結果において、「事務/報告書作成」「成績処理」「保護者／P T A対応」が負担を感じる校務の上位に位置付けられています。
- ・校長、副校長・教頭において、「保護者／P T A対応」「地域対応」が負担を感じる校務の上位に位置付けられています。
- ・高等学校の教諭において、「部活動」「会議/打合せ」が負担を感じる校務の上位に位置付けられています。
- ・中等教育学校の教諭において、「成績処理」が負担を感じる校務の上位に位置付けられています。
- ・特別支援学校の教諭において、「会議／打合せ【校内】」「学校行事」が負担を感じる校務の上位に位置付けられています。
- ・養護教諭において、「学校行事」「生徒指導【個別】」が負担を感じる校務の上位に位置付けられています。
- ・栄養教諭において、「事務/報告書作成」「授業準備」が負担を感じる校務の上位に位置付けられています。

(5) 現在の職場に関する意識について

(ア) 業務について相談できる教職員について (イ) 教職員が協働し合う体制について



(ウ) 風通しのよい職場について



(エ) 考察等

- ・「(ア) 業務について相談できる教職員がいる」「(イ) 教職員が協働し合う体制が整っている」「(ウ) 風通しのよい職場である」の質問項目に対し、いずれも肯定的な回答が8割を超えています。また、昨年度より若干ではありますが、肯定的な回答が増加しています。
- ・教育委員会では、今後も継続的に調査し、結果を管理職にフィードバックすることで、各学校における働きやすい職場づくりを推進していきます。

3 教職員ストレスチェックにおける高ストレス者の割合

平成30年度及び直近4年間の各年度の教職員ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を比較すると、以下のとおりです。

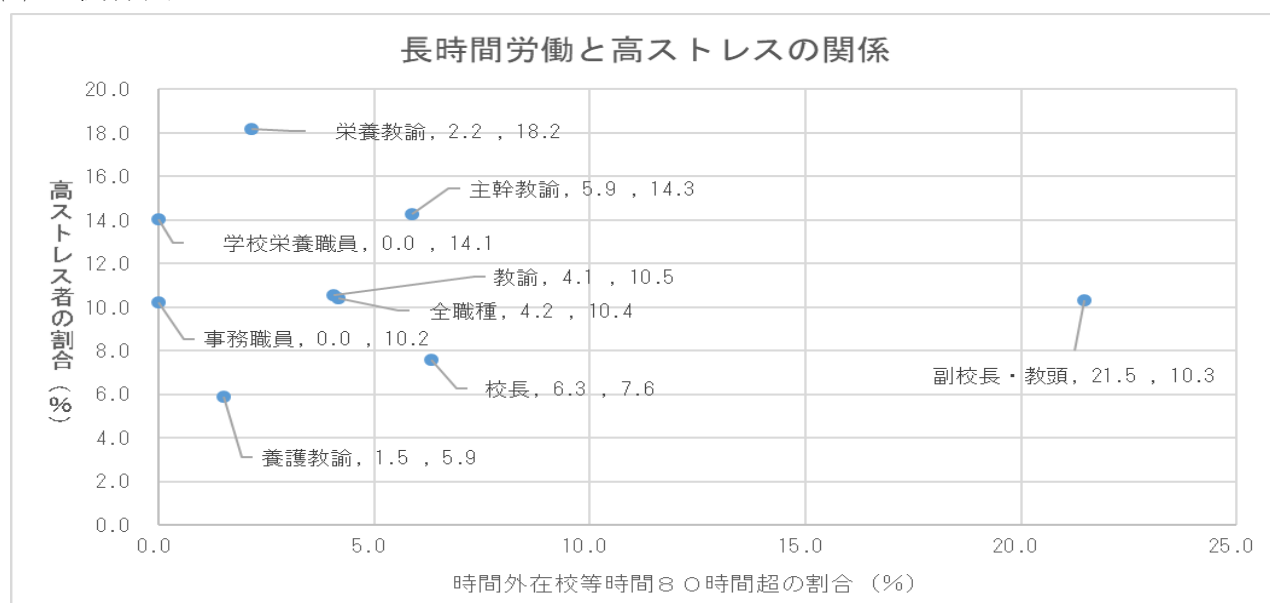
	H30. 11	R3. 11	R4. 11	R5. 10	R6. 10	増減 (R6-H30)
全職種	10. 1	10. 4	11. 6	10. 7	10. 4	0. 3
校長	6. 3	6. 6	6. 8	6. 6	7. 6	1. 3
副校長・教頭	10. 9	10. 3	9. 8	10. 9	10. 3	-0. 6
主幹教諭	14. 3	23. 1	23. 5	33. 3	14. 3	0. 0
教諭	10. 2	10. 4	12. 0	10. 8	10. 5	0. 3
養護教諭	4. 3	8. 1	7. 7	6. 7	5. 9	1. 6
栄養教諭	15. 0	18. 5	10. 0	13. 0	18. 2	3. 2
学校栄養職員	4. 3	14. 9	18. 1	17. 4	14. 1	9. 8
事務職員	18. 5	9. 4	10. 2	11. 1	10. 2	-8. 3

(単位：％)

4 長時間労働と高ストレスの関係

職種ごとの令和6年10月の時間外在校等時間80時間超の割合と教職員ストレスチェックにおける高ストレス者の割合との関係は、以下のとおりです。

(1) 関係図



目盛り表示：職種、時間外在校等80時間超の割合、高ストレス者の割合

(2) 考察

- ・10月の時間外在校等時間80時間超の割合の全職種平均は4.2%であり、この割合を上回る職種は高い順で、副校長・教頭21.5%、校長6.3%、主幹教諭5.9%となっています。
- ・高ストレス者の割合の全職種平均は10.4%であり、この割合を上回る職種は高い順で、栄養教諭18.2%、主幹教諭14.3%、学校栄養職員14.1%、教諭10.5%となっています。
- ・高ストレス者の割合の全職員平均は、令和5年度10.7%から令和6年度10.4%に低下しており、また、同一職種が学校内に少ない職種の方が、高ストレス者の割合が高くなっています。

第4章 達成目標

全ての学校職員が健康でいきいきとやりがいを持ち、能力を最大限発揮して働くことができる持続可能な職場環境づくりを一層推進するため、達成目標として、教育職員の時間外在校等時間（※1）の上限及び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（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）対象外の時間外勤務手当が支給される学校栄養職員、事務職員等（以下「学校栄養職員等」という。）の時間外勤務時間の上限を、以下のとおりとします。

1 教育職員の時間外在校等時間の上限

(1) 原則（規則第35条第1項関係）

ア	1箇月時間外在校等時間（※3）	45時間以内
イ	1年間時間外在校等時間（※4）	360時間以内

(2) 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合（規則第35条第2項関係）

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（※5）においては、(1)にかかわらず、時間外在校等時間を以下に掲げる時間及び月数とします。

ア	1箇月時間外在校等時間（※3）	80時間以内
イ	1年間時間外在校等時間（※4）	720時間以内
ウ	1年のうち1箇月時間外在校等時間（※3）が45時間を超える月数	6月以内

(3) 特例業務に従事の場合（規則第35条第2項関係）

特例業務（災害対応業務その他重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものをいう。管理職以外の教育職員にあつては、超勤4項目の業務に限る。）に所定の勤務時間外に従事させる場合においては、(2)にかかわらず、全体の奉仕者である公務員の職務の公共性から、教職員以外の市職員と同様に、上限時間の規定は適用しません。

※1 時間外在校等時間（15ページ参照）

在校等時間（※2）から所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（休日の代休が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間（休日の代休が指定された日にあつては、代休の時間）をいう。）を除いた時間をいう。

※2 在校等時間

超勤4項目（勤務時間条例第8条第2項に掲げる業務をいう。以下同じ。）以外の業務を行う時間を含め、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（土曜日、日曜日及び休日（給特法第6条第3項に掲げる日をいう。）を含む。）をいう。

※3 1 箇月時間外在校等時間

1 日の時間外在校等時間の 1 箇月（月の初日から末日までの期間をいう。）の合計時間という。

※4 1 年間時間外在校等時間

1 日の時間外在校等時間の 1 年間（4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの 12 箇月の期間をいう。）の合計時間という。

※5 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

文部科学省においては、具体的にどのような場合が該当するのかについては、具体の事案の内容に応じ判断するものとし、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめやいわゆる学級崩壊等の指導上の重大事案が発生し児童生徒等に深刻な影響が生じている、又は生じるおそれのある場合などが想定されとしている。

本市で想定事例を更に分類して例示すると、「次に掲げる業務の量の大幅な増加に伴い、所定の勤務時間外に当該業務を行わざるを得なくなった場合又は所定の勤務時間内に当該業務を行ったことにより通常業務を所定の勤務時間外に行わざるを得なくなった場合」が挙げられる。

修学旅行等の旅行的行事並びに学芸的行事及び体育的行事(停電、機器の故障、天候の急変等の当初計画になかった突発的事情によるものに限る)に関する業務（超勤 4 項目に該当）
--

非常災害対応業務（超勤 4 項目に該当）

児童生徒指導対応又は児童生徒の人命に係る対応業務(不審者対応を含む)（超勤 4 項目に該当）
--

懲戒処分に係る対応業務(懲戒処分に至らなかった対応を含む)

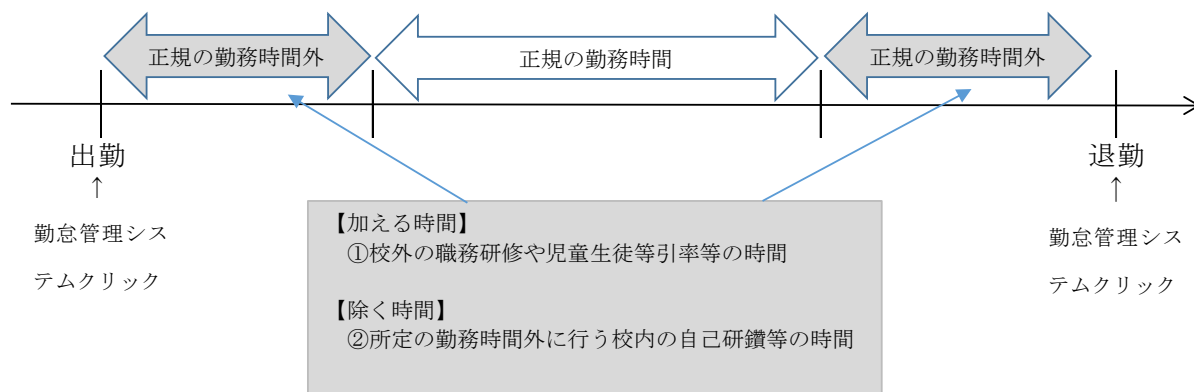
学校施設・設備の緊急修繕等業務（爆破予告対応及び不審者対応を含む）

機器の不具合（ウィルス感染を含む）・故障対応業務

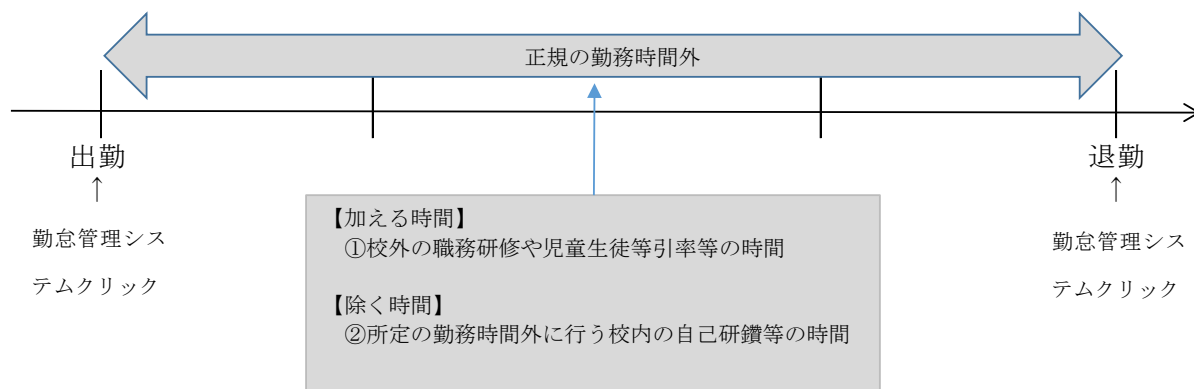
学校で飼育している動植物に係る緊急対応業務

<時間外在校等時間>

[勤務日]



[週休日、休日及び休日の代休]



※①・「校外の職務研修の時間」

…法定研修のほか、職務命令により参加する各種の研修が含まれる。

・「校外の児童生徒等引率等の時間」

…校外学習や修学旅行の引率業務、勤務時間内の部活動の競技大会・コンクール等への引率業務のほか、所定の勤務時間外の部活動の練習試合等への引率業務等が含まれる。

このほか、校外の業務であって対象として合算することが考えられる業務としては、児童生徒等の家庭訪問、警察や児童相談所等の関係機関との打合せ等が挙げられる。

② 所定の勤務時間外に行う校内の自己研鑽等の時間

…所定の勤務時間外に行う日々の業務とは直接的に関連しない時間で、例えば、幅広くその専門性や教養を高めるために学術書や専門書を読んだり、教科に関する論文を執筆したり、教科指導や生徒指導に係る自主的な研究会に参加したり、自らの資質を高めるために資格試験のための勉強を行ったりする時間が含まれる。

これらの例示した時間のほか、所定の勤務時間外の新聞、読書、食事の時間等も含まれる。

2 学校栄養職員等の時間外勤務時間の上限

給特法対象外の時間外勤務手当が支給される学校栄養職員等については、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項に規定する協定における時間外労働の規制が適用され、いわゆる36（サブロク）協定に基づく時間の範囲内の勤務を目指します。当該協定における時間外労働時間数については、教育職員の上限時間を超えない時間で締結するものとします。

なお、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、労働基準法第33条第1項の規定により、36協定の規定にかかわらず、上限時間の規定は適用しません。

3 学校職員の時間外在校等時間の管理

(1) 校長の役割

学校における働き方改革を進めていくためには、校長の組織マネジメントが必要不可欠です。

校長は、次のアにあるように、まず、自校の業務実態を把握し業務改善等を図ります。また、毎月及び毎年度、時間外在校等時間（学校栄養職員等にあつては、時間外勤務時間。以下同じ。）の上限時間を超える学校職員（次のイ及びウに掲げる学校職員をいう。）に対して、個人的な業務及び校務分掌等の組織的な業務の状況、業務の進め方等をヒアリングし、時間外在校等時間の長時間化の要因の整理、分析及び検証をします。

ア 業務実態の把握による業務改善等

校長は、自校の学校職員の時間外在校等時間及び負担となっている業務の実態を把握した上で、各業務の見直しを検討するとともに業務分担の適正化を図ります。

イ 1箇月時間外在校等時間の管理

(ア) 校長は、当月の1箇月時間外在校等時間の状況により、必要に応じて学校職員に対してヒアリングを実施します。

(イ) 校長は、前月の1箇月時間外在校等時間の状況により、少なくとも次に掲げる学校職員に対してヒアリングを実施します。

a 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合に該当せず、1箇月時間外在校等時間が45時間を超えた学校職員

b 1箇月時間外在校等時間が80時間を超えた学校職員

ウ 1年間時間外在校等時間の管理

(ア) 校長は、当年度の1年間時間外在校等時間の状況により、必要に応じて学校職員に対してヒアリングを実施します。

(イ) 校長は、前年度の1年間時間外在校等時間の状況により、少なくとも次に掲げる学校職員に対してヒアリングを実施します。

a 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合に該当せず、1年間時間外在校等時間が360時間を超えた学校職員

b 1年間時間外在校等時間が720時間を超えた学校職員

(2) 教育委員会の役割

教育委員会は、各学校における時間外在校等時間及び時間外在校等時間の上限時間を超える学校職員を把握し必要な助言・指導を行うとともに、次ページ以降の各取組を推進することにより、時間外在校等時間の縮減や業務分担の適正化を図ります。

第5章 働き方改革に向けた取組

「第4章 達成目標」の目標を達成するため、学校と教育委員会が一丸となり、次に掲げる3つの視点から、全ての学校職員の業務量の適切な管理その他学校職員の健康及び福祉を図る34の取組を推進していきます。

1 対象

全てのさいたま市立学校

2 計画期間

令和2年度から令和7年度まで

3 取組の視点

(1) 勤務時間・健康管理を意識した働き方の推進

学校における働き方改革の推進に当たり、勤務時間管理を適切に行うとともに、各職員が勤務時間を意識した働き方を推進していきます。また、健康でやりがいをもち、能力を最大限発揮して働くことができるよう、健康管理を意識した働き方も推進していきます。

(2) 学校及び教員が担う業務の適正化・教職員配置の充実

学校及び教員が担っている業務について、文部科学省が示した、基本的には学校以外が担うべき業務、学校の業務だが必ずしも教員が担う必要がない業務、教員の業務だが負担軽減が可能な業務という業務の在り方に関する考え方に基づき、業務の役割分担・適正化を行うことで、健康でやりがいをもち、能力を最大限発揮して働くことができる持続可能な職場環境を整備していきます。

また、文部科学省に対し、引き続き、学級編制の標準の引下げに対応するための教職員定数や環境整備に係る予算の確保について要望し、教職員の負担軽減を図るとともに、質の高い教育を提供していきます。

4 取組項目

各指標（3(2)に係る取組にあつては、令和元年11月に実施した教員等の勤務に関する意識調査の結果を反映した指標）に基づき次に掲げる各取組を推進していきます。

(1)	勤務時間・健康管理を意識した働き方の推進
①	タイムカードシステム(勤怠管理システム)による在校等時間の把握
②	職員が勤務時間を意識して働くための取組の実施
③	部活動の活動時間・休養日の設定
④	学校閉庁日の設定
⑤	学校における電話対応を勤務時間内とする取組の実施
⑥	労働安全衛生管理体制の整備
⑦	働き方改革に関する研修の実施
⑧	働き方改革の観点を踏まえた人事評価の実施
⑨	学校評価への働き方改革に関する項目の設定
⑩	学校業務改善表彰の実施
⑪	学校・管理職・学校職員向けの学校業務改善ハンドブックの活用
⑫	一年単位の変形労働時間制の導入
(2)	学校及び教員が担う業務の適正化・教職員配置の充実
①	「さいたま市スマートスクールプロジェクト」の推進
②	少人数学級の推進
③	小学校専科指導の充実
④	小学校における教科担任制の推進
⑤	研修等の精選
⑥	校務支援システムの活用
⑦	I C Tを活用した学校の働き方改革の推進
⑧	さいたま市学習状況調査の採点業務外部委託
⑨	学校徴収金の取扱いの検討
⑩	専門スタッフの配置
⑪	スクールロイヤー等の専門家による学校支援
⑫	中学校生徒指導体制の充実
⑬	調査依頼業務の見直し
⑭	児童生徒・保護者向けのイベント等配付チラシの精選
⑮	スマート部活動の推進
⑯	さいたま市部活動の在り方に関する方針に基づく体制整備
⑰	学校事務の共同実施
⑱	学校事務の共同実施の推進
⑲	学校における業務の精選
⑳	通級指導教室の新設・増設
㉑	日本語指導教育の充実
㉒	特別支援学級の全校整備

さいたま市立学校における働き方改革推進プラン（令和7年度版）
発行者　：さいたま市教育委員会事務局学校教育部教職員人事課
発行年月：令和7年4月
〒330－9588　さいたま市浦和区常盤6－4－4
電話　　：048－829－1654
FAX　　：048－829－1990