

さいたま市立学校における働き方改革 マスタープラン

令和8年4月
さいたま市教育委員会

目次

I プランの位置付け	1
1 プラン策定の必要性及び重要性	
2 プラン策定の経緯及び対象	
3 本プランの構成及び計画期間	
II 本市の学校における働き方改革	2
1 本市独自の働き方改革の背景及び必要性	
2 取組の方向性	
3 働き方改革の成果の子どもの学びへの還元	
III 本市の現状	5
1 本市教育職員の時間外在校等時間の状況について	
2 学校栄養職員及び本市事務職員の時間外勤務の状況について	
3 さいたま市教員等の勤務に関する意識調査について	
4 本市教職員のストレスチェックの実施状況について	
IV 達成目標	8
1 教育職員の時間外在校等時間に関する目標	
2 学校栄養職員事及び事務職員等の時間外勤務時間の上限	
3 教職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標	
V 実施する業務量管理・健康確保措置の内容	9
1 「業務の3分類」を踏まえた業務の見直し	
2 学校における措置の推進	
3 教職員の健康及び福祉の確保に関する取組	
VI 今後のフォローアップ体制について	14
1 目標の達成状況、取組の実施状況の把握及び公表	
2 学校に対する支援	
3 保護者、地域への周知	
VII 資料	15
1 関係法令等	
2 時間外在校等時間の定義等	
3 学校と教師の業務の3分類	
4 本市におけるこれまでの取組	

I プランの位置付け

1 プラン策定の必要性及び重要性

令和7年6月11日に、「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等の一部を改正する法律」（以下「改正給特法」という。）が成立し、教育委員会に対し「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定が義務付けられた。

「改正給特法」は、教育職員（校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手）の業務量を適切に把握し、健康を確保しつつ教育の質を維持・向上させることを目的としており、学校の働き方改革は新たな段階を迎えている。

本市においても、教育職員が専門性を最大限に発揮できる環境を整備することが喫緊の課題である。このため、本プランは、改正給特法への対応のみを目的とするものではなく、働き方改革の方向性を明確に示し、子どもの学びの質を高めるための重要な計画として位置付けるものである。

2 プラン策定の経緯及び対象

本市では、文部科学省の教員勤務実態調査（平成28年度）の結果を踏まえ、平成29年度から学校業務改善検討委員会（以下、「検討委員会」という。）を設置し、学校における業務改善の方向性を検討してきた。

さらに、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」（以下「規則」という。）を改正し、教育職員に、時間外在校等時間の上限を明記した。加えて、規則の規定に基づき、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、「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、毎年度更新を重ねて取り組んできたところである。

本プランにおいては、これまでの「さいたま市立学校における働き方改革推進プラン」を整理し、新たな視点から検討を加え、改めて教育職員の業務量管理に関する達成目標や具体の取組を示す。

本市における働き方改革は、学校で働く多様な職種を対象とするものであり、教育職員に限定されない点に留意する必要がある。取組の内容によっては教育職員を中心とするものと、学校全体の職員を対象とするものが併存するが、いずれも教育の質の向上を目指すという点で共通している。

子ども一人ひとりの学びの質を高め、確かな成長と将来につながる力を育むため、教師が教師でなくてはできないことに集中でき、かつ、全ての教職員が働きがいと働きやすさを実感しながら職務にあたることのできる環境の整備を目指し、本プランを策定する。

3 本プランの構成及び計画期間

本プランは、「さいたま市立学校における働き方改革」の基本理念等と、2026（令和8）年度から2029（令和11）年度までの4年間における達成目標及び実施する取組で構成する。

取組内容については、毎年度の実施状況を踏まえ、必要に応じて更新するものとする。

Ⅱ 本市の学校における働き方改革

1 本市独自の働き方改革の背景及び必要性

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28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）』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はもとより、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た。

本市では、国の動向及び本市の実情を踏まえ、令和6年度に「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した。同グランドデザインは、本市の働き方改革の目的を「子どもの幸せ（ウェルビーイング）を保障する教育の実現」とし、そのための目標を「教職員一人ひとりのウェルビーイングの向上」と明確にしたものである。

2 取組の方向性

本市の働き方改革は、「量的な働き方改革」と「質的な働き方改革」を両輪として推進し、教職員の働きやすさと働きがいの両立の実現を目指す。

「量的な働き方改革」としては、教育DXの推進により、教育委員会においては校務支援システムの高度化やデジタル化の基盤整備を進め、校務全体の効率化を図る。一方、学校においては、これらの基盤を活用しながら校務の標準化・簡素化を進め、業務量の縮減につなげていく。

こうした取組により生み出された時間を、教職員が専門性を発揮するための業務に充てることができるよう、教育委員会と学校が連携して体制整備を進める。

「質的な働き方改革」としては、子どもが「わかった」「できた」「もっと知りたい」と感じる学びを創造する教育活動の充実を図るとともに、保護者や地域との信頼関係を構築し、教職員のやりがいの向上につなげる。

また、地域や保護者との協働は、子どもの学びと成長を支える上で不可欠であり、法改正においても、学校運営協議会等を通じて地域とともに学校運営を進めることが示されている。本市としては、この趣旨を踏まえ、地域や保護者の力を生かしながら働き方改革を推進する。

具体的な取組の方向性として、次の3つの柱を設定する。

柱1 教職員自身の成長実感

教職員が子どもの成長を実感し、自らの成長につなげていくことは、「質的な働き方改革」の根幹をなすものである。

教職員が互いに学び合い、対話を通して協働性を高めることにより、教育活動の質が向上し、子どもが主体的に学ぶ姿につながる。

教育委員会では、教職員一人ひとりがよりよい教育活動を行えるよう、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、主体的な学びを促進する。また、教育データの利活用に関する研究を推進し、子どもの学習状況や学校生活のデータを活用した、よりきめ細かな教育活動を可能とする環境を整備する。

さらに、学校組織全体の協働性を高めるため、管理職に対するマネジメント研修を充実させ、学校運営の質の向上を図る。

柱2 信頼される組織の確立

学校が抱える複雑化・困難化した課題に対応するためには、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不可欠である。

これは、「質的な働き方改革」を進める上で欠かせない視点であり、地域や保護者と協働することは、子どもの学びを多面的に支えるとともに、学校の教育力を高める大きな支えとなる。本市としても、学校が地域の知恵や人材を生かしながら教育活動を展開することにより、結果として教育の質の向上と教職員の負担軽減の双方につながると考えている。

こうした観点から、学校運営協議会等を通じた地域との協働を一層重視し、学校と地域がともに子どもを育む体制づくりを推進する。

教育委員会では、保護者や地域住民、企業等の多様な主体の参画を促進し、コミュニティ・スクールを推進することで、地域と学校が一体となって子どもの学びと成長を支える体制を強化する。また、学校で生じる様々な事案に対しては、教職員個人が抱え込むのではなく、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の外部専門人材と連携し、組織的に対応することで、対応の質の向上と教職員の負担軽減を図る。

これにより、子どもへの適切な支援が実現し、保護者や地域との信頼関係が一層深まる。

柱3 職場の心理的安全性の確保及び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、心理的安全性が保たれ、安心して働くことができる職場環境が不可欠である。

これは、量的・質的双方の働き方改革を支える基盤であり、働きやすい環境が整うことで、教職員は子どもと向き合う時間を確保し、教育活動の質を高めることができる。

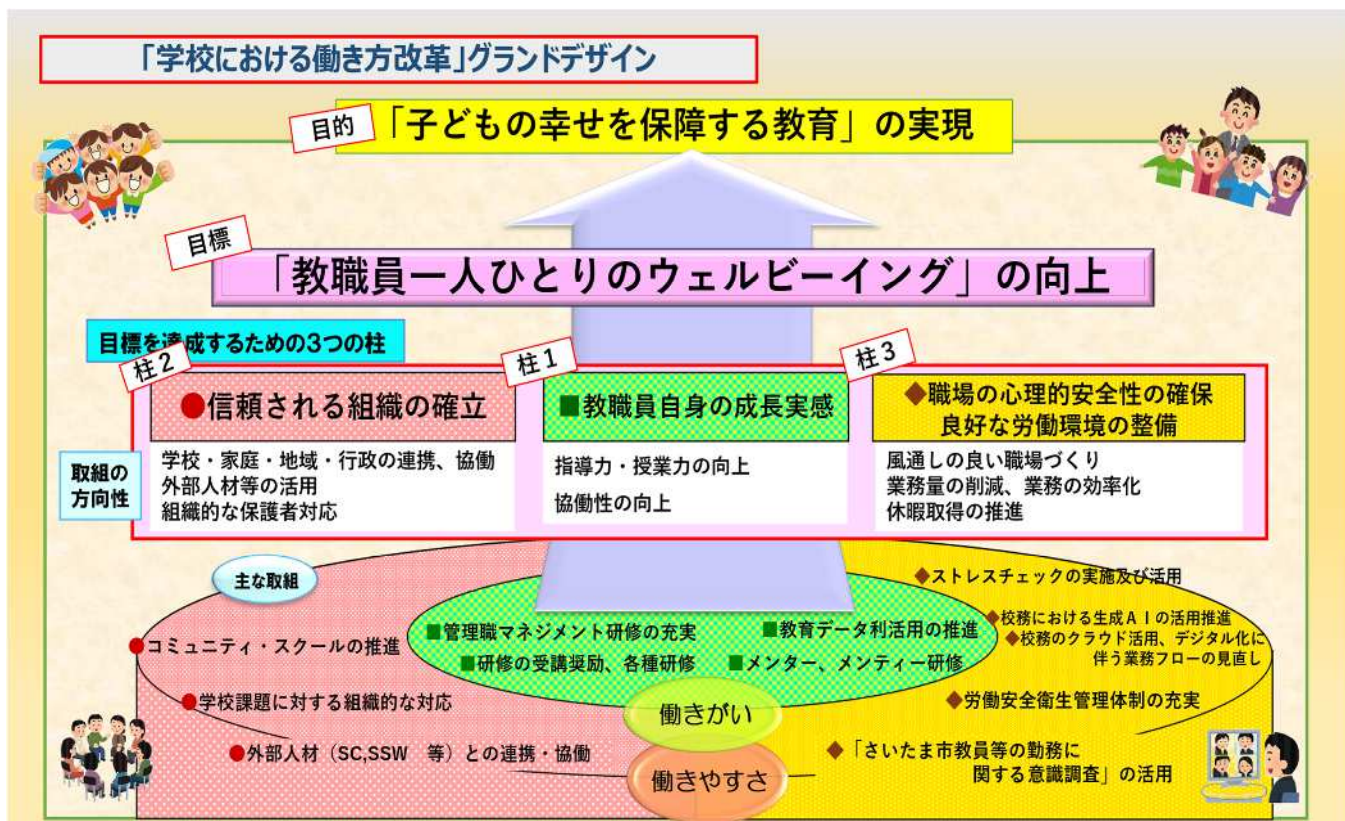
教育委員会では、「さいたま市教員等の勤務に関する意識調査」やストレスチェックの結果を速やかに各学校へフィードバックし、管理職が風通しの良い職場環境づくりを進められるよう支援する。また、教育DXの推進により業務量削減及び負担軽減を図るとともに、長期休業中の在宅勤務や早出遅出勤務制度など、柔軟な働き方に資する取組について研究を進め、教職員が働きやすい環境の整備を進める。

3 働き方改革の成果の子どもの学びへの還元

働き方改革によって生み出された時間は、教職員の健康維持や私生活の充実に資することにより「教職員一人ひとりのウェルビーイング」の向上につなげる。その上で、こうした取組の成果を、子どもの学びの質の向上に還元することを重視する。

具体的には、子どもと向き合う時間を確保し、授業改善や教材研究を充実させるとともに、子どもの成長を丁寧に支えるための対話や観察を十分に行えるよう環境を整える。

学校と教育委員会が一体となり、働き方改革の成果が子どもの確かな成長につながるよう、継続的に取組を推進していく。



Ⅲ 本市の現状

1 本市教育職員の時間外在校等時間の状況について

本市では、令和2年度からは「さいたま市立学校における働き方改革推進プラン」をもとに、学校における働き方改革を推進してきた。

取組の結果、本市における教育職員の直近5年間の時間外在校等時間の状況は、以下のとおり推移している。

各年度の1年間における1箇月時間外在校等時間、時間外在校等時間の45時間以内の割合及び時間外在校等時間の80時間超の割合を比較すると、改善傾向ではあるが、引き続き、時間外在校等時間の削減に努める必要がある。

表1 1箇月時間外在校等時間（年平均） （単位：時間：分）

	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
小学校	41：31	41：42	36：30	34：29	31：41
中学校	42：31	46：01	40：32	36：56	35：54
高等学校	34：11	37：36	38：01	38：31	38：11
中等教育学校	49：43	52：05	45：24	51：18	49：12
特別支援学校	18：53	18：39	20：04	21：09	22：26
全校種	41：14	42：45	37：46	35：26	33：26

表2 月45時間以内の割合 （単位：％）

	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
小学校	60.0	59.1	68.0	71.5	77.0
中学校	58.9	54.2	62.4	65.8	68.6
高等学校	72.2	67.4	67.4	65.2	67.2
中等教育学校	51.8	46.4	59.9	49.8	49.8
特別支援学校	96.1	95.4	93.4	92.4	91.0
全校種	60.6	58.2	66.4	69.4	73.7

表3 月80時間を上回る割合 （単位：％）

	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
小学校	6.9	5.8	3.6	2.8	1.9
中学校	10.1	12.1	7.4	5.1	4.7
高等学校	5.7	6.6	7.5	8.3	7.4
中等教育学校	18.8	18.4	12.7	16.8	13.7
特別支援学校	0.5	1.1	1.7	1.6	1.7
全校種	7.9	8.1	5.1	3.9	3.2

2 学校栄養職員及び事務職員の時間外勤務の状況について

学校栄養職員及び事務職員の時間外勤務時間数はほぼ横ばいとなっている。

表4 1箇月時間外勤務時間数（年平均）（単位：時間：分）

	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
学校栄養職員	8：28	9：37	9：19	11：14	10：06
事務職員	9：07	8：09	9：03	10：31	8：02

表5 月45時間以内の割合（単位：％）

	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
学校栄養職員	99.8	99.1	99.7	97.6	99.9
事務職員	98.9	98.9	98.2	98.3	99.6

表6 月80時間を上回る割合（単位：％）

	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
学校栄養職員	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0
事務職員	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0

3 さいたま市教員等の勤務に関する意識調査について

本市では、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、学校の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る。

表7 やりがい・満足感を感じている職員の割合（単位：％）

職種	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
全校種	93.5	92.3	92.8	92.9	92.9	94.0

表8 負担感・多忙感を感じている割合（単位：％）

職種	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
全校種	88.3	88.4	88.1	90.5	89.2	86.8

表9 学校の業務改善の取組が負担軽減につながっていると感じている職員の割合について

（単位：％）

職種	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
全校種	71.3	58.3	59.7	68.8	63.2	73.7

4 本市教職員のストレスチェックの実施状況について

本市では、平成29年度から、全ての学校においてストレスチェックを実施している。令和6年度からは、ストレスチェック実施前に校長学校管理研修会において、ストレスチェックに関する研修を行うとともに、未受検者に受検勧奨を行うことでストレスチェックの受検率向上に取り組んでいる。こうした取組の結果、直近5年間のストレスチェックの実施状況は以下のとおりとなっている。

教職員ストレスチェックの受検率は年々増加傾向にある。また、教職員の高ストレス者率は、全職種で見るとほぼ横ばいで推移している。

表10 教職員ストレスチェックの受検状況 (単位：%)

	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
受検率	73.2	77.0	75.8	76.5	83.9
高ストレス者率	9.1	10.4	11.6	10.7	10.4

表11 高ストレス者の割合（職種別） (単位：%)

	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
全職種	9.1	10.4	11.6	10.7	10.4
校長	6.0	6.6	6.8	6.6	7.6
副校長・教頭	5.8	10.3	9.8	10.9	10.3
主幹教諭	4.7	23.1	23.5	33.3	14.3
教諭 (助教諭・講師含む)	9.2	10.4	12.0	10.8	10.5
養護教諭 (養護助教諭含む)	9.4	8.1	7.7	6.7	5.9
栄養教諭	8.5	18.5	10.0	13.0	18.2
学校栄養職員	9.5	14.9	18.1	17.4	14.1
事務職員	12.9	9.4	10.2	11.1	10.2

<ストレスチェック集団分析について>

ストレスチェック集団分析において「総合健康リスク」とは、ストレスチェックの結果から職場全体のストレスの高さや健康リスクの程度を数値化した指標であり、全国平均を100とし、数値が大きいほど職場のストレスが高い状態にあることを示す。

「総合健康リスク」が100以下である学校の割合については、令和7年度における割合は89%であった。ストレスチェック集団分析における健康リスクは数値が大きいほど職場のストレスが高い状態にあることから、引き続き、教職員が安心して働ける環境づくりを進めていく。

IV 達成目標

1 教育職員の時間外在校等時間に関する目標

- (1) 令和11年度までに、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を、30時間程度にする。
- (2) 令和11年度までに、1箇月時間外在校等時間が45時間以内の教育職員の割合を、100%にする。

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
全校種	75%	80%	90%	100%

※ 在校等時間、時間外在校等時間の定義は17ページに記載

2 学校栄養職員事及び事務職員の時間外勤務時間の上限

「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」（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職員については、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。

なお、災害その他避けることのできない事由によっては、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ない。

3 教職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

- (1) ストレスチェック集団分析における総合健康リスクの値を全ての学校で100以下とする。
- (2) 業務負担軽減や事務の効率化が図られていると思う職員の割合を令和11年度までに82%以上とする。（令和12年度に85%となることを目指す）

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
全校種	73%	76%	79%	82%

V 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

本市では、本計画期間中の重点事項として、以下の内容に取り組む。

1 「学校と教師の業務の3分類」を踏まえた業務の見直し

文部科学省が示す「学校と教師の業務の3分類」（以下、「3分類」という。）に基づき、教師の業務の適正化を図ることで、教師が専門性を発揮すべき教育活動により集中できる環境を作ることができる。

教師の業務負担が特に大きい業務や外部との連携により効率化が可能な業務を整理し、地域や関係機関と協働しながら、組織的な改善に取り組む必要がある。

このため、本市では、学校業務改善検討委員会において、3分類の中から重点事項を設定し、継続的な改善を図ることとする。

なお、3分類のうち、重点項目以外の項目についても、各学校運営協議会での議論を踏まえ、優先順位を定めた上で、各学校の実情に応じ取り組むものとする。

< 3分類における重点事項 >

(1) 学校以外が担うべき業務

※【 】内の数字は年度内を表す

学校徴収金の徴収・管理について	「3分類」 3 関係
○効率的かつ効果的な徴収方法の検討を行い学校以外が担うことも視野に、教育職員以外が担う手法として、令和8年度以降、徴収金管理に係るクラウドサービスを順次導入する。 [指標] 徴収金管理に係るクラウドサービスを順次導入する：【R8】	
地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等について	「3分類」 4 関係
○学校地域連携コーディネーターがスクールサポートネットワーク（SSN）に参画する諸団体との連絡調整について中心的な役割を果たすことができるよう、研修等を通じ、地域学校協働活動において活躍した事例を共有する。 [指標]：教員等の勤務に関する意識調査 学校地域連携コーディネーターが支援することで負担軽減されたと感じた校長、副校長・教頭の割合を調査し、現状把握：【R8】 R8調査をもとに目標値を設定：【R9】	
保護者等からの過剰な苦情や不当な要求への対応について	「3分類」 5 関係
○学校での対応が困難な事案に対し、学校が弁護士等の専門家を活用できる環境の整備や教育委員会等の行政機関において苦情及び要求等に対応できる体制を構築し、学校及び教職員の負担軽減を図る。また、直接苦情等に対応する相談窓口の設置に向け、市長部局と調整を行う。 [指標]：教員等の勤務に関する意識調査 保護者対応を負担に感じる教職員の割合：45%【R8】	

(2) 教師以外が積極的に参画すべき業務

調査統計等への回答について	「3分類」6 関係
<p>○教育委員会から学校へ発出する文書量を縮減し、教育委員会が実施している調査等の精選を行うとともに、教育職員以外の職員が回答できる体制について検討する。また、教育委員会と学校が文書を共有する仕組みや、調査・統計等に効率的に回答できる体制を検討する。</p> <p>[指標]：教員等の勤務に関する意識調査 国・教育委員会からの調査・統計への回答を負担に感じる教職員の割合：50%【R11】</p>	
ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理について	「3分類」8 関係
<p>○ICT機器の日常的な保守・管理において、情報通信技術支援員（ICT支援員）等の人材を積極的に活用する。また、ネットワーク設備の保守・管理においては、事業者への委託を継続する。</p> <p>[指標]：教育研究所が実施する調査 ICT支援員が、日常的な保守・管理に関わっている学校の割合：90%【R10】</p>	
部活動について	「3分類」13 関係
<p>○市ホームページや市報を活用した部活動指導員の募集を継続するとともに、要望のあった全中学校へ配置することで、教職員の負担軽減を図る。</p> <p>[指標]：部活動指導員配置校への調査 部活動指導員の配置によって、在校時間が減少したと感じる顧問の割合：85%【R8】</p>	

(3) 教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務

授業準備・学習評価や成績処理について	「3分類」15 16 関係
<p>○教員業務支援員（学校補助員及びスクール・サポート・スタッフ）の配置を順次拡大し、教材等の印刷・授業準備等において教職員の負担軽減を図る。</p> <p>[指標]：教員業務支援員配置校への調査 ・時間外在校等時間を少しでも減らすことができたと回答した教職員の割合：85%【R8】</p>	
<p>○授業準備（教材の作成等）について、汎用クラウドツール（グループウェア、チャット、オンラインストレージ）等のICTの更なる活用を推進し、教職員の負担軽減を図る。</p> <p>[指標]：教育研究所が実施する調査 ICT活用により、校務に係る作業負担を軽減できた教職員の割合：90%【R9】 ICTの活用により、成績処理に係る作業負担を軽減できた教職員の割合：86%【R11】</p>	
支援が必要な児童生徒・家庭への対応について	「3分類」19 関係
<p>○特別な教育的支援の必要な児童生徒に対して、個に応じた支援方法や適切な学びの場につなげられるための助言ができるよう、「さいたま市特別支援ネットワーク連携協議会」において市長部局と連携し、必要な専門職を派遣する。これにより、学校の支援体制の充実を図るとともに、教職員の負担軽減につなげる。</p> <p>[指標]：特別支援教育に関する調査 特別支援ネットワーク連携協議会を活用した学校数と学校として負担軽減につながった学校数を調査し、現状把握【R8】 R8調査をもとに目標値を設定：【R9】</p>	

○支援が必要な児童生徒・家庭への対応について、スクールソーシャルワーカーが支援課と情報共有を行い、役割分担をしながら支援できる体制を整える。そのため、教育相談室ごとに「地域連携会議」を設置し、学校が関係機関と連携を図ることができるようにする。また、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、さわやか相談員の研修会を充実させることで、教育相談における専門スタッフの資質向上を図るとともに、他機関との連携や保護者対応における教職員の負担軽減につなげる。

[指標] :

教育相談における専門スタッフとの協働により、教職員の負担軽減につながった学校数を調査し、現状把握を行う：【R8】

R8調査をもとに目標値を設定：【R9】

2 学校における措置の推進

各学校はそれぞれの実情に応じて、以下に例示する取組等を行うことで、教育職員が担う業務の適正化を図る。

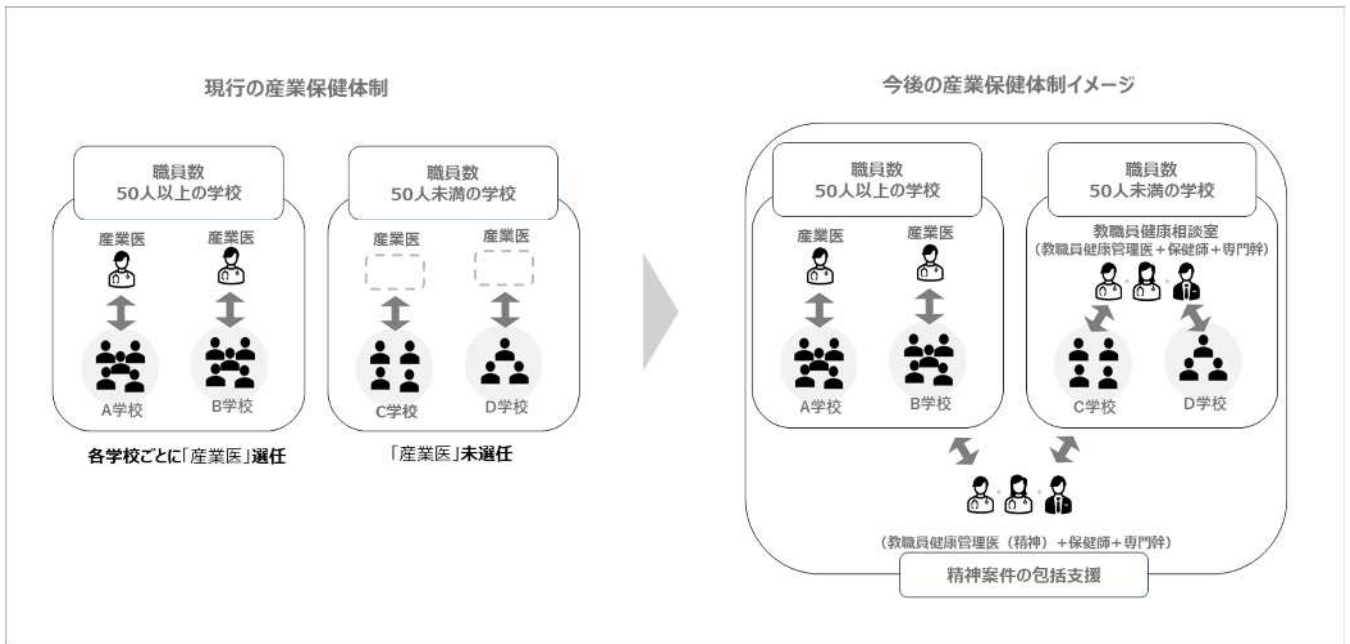
① マスタープランに適合した学校運営改善措置の実施【必須】
○学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置を、マスタープランに適合するものとする。
② 「学校運営に関する基本的な方針」への業務量管理・健康確保措置の位置付け【必須】
○マスタープランに適合した教職員の業務量管理・健康確保措置に関する基本的な方針を作成し、学校運営協議会の承認を得る。
③ 教育課程における年間総授業時数や週当たり授業時数の見直し
○各学校の教育課程における年間総授業時数や週当たり授業時数については、年度当初の計画段階で真に必要な時数となるよう設定する。特に、義務教育諸学校においては、標準授業時数を大幅に上回って（小4以上は年間で1086 単位時間以上）編成されている場合には、指導体制に見合うものとなるよう見直す。
④ 学校行事等の見直し
○慣習として続いている学校行事等について、教育効果に基づいた見直しを行う。
⑤ 日課表及び清掃等の活動の見直し
○日課表の見直しを行い、当初のねらいが形骸化し十分な効果が見込めない活動等の見直し、清掃時間・頻度の見直し、放課後の活動時間の勤務時間内での設定など、工夫を行う。
⑥ 児童生徒の登校時間の見直し
○児童生徒の登校時間以降に教職員の始業時間が設定されている状況について、学校運営協議会で議論するなど、見直し等の検討を行う。
⑦ ICT活用の推進
○授業準備（教材の作成等）について、汎用クラウドツール（掲示板、チャット、グループウェア、オンラインストレージ）等のICTの更なる活用を推進する。
⑧ 時間外在校等時間の目標設定及び周知
○本プランの達成目標を踏まえ、学校の実態に応じた時間外在校等時間の目標を設定し、教職員に周知する。

3 教職員の健康及び福祉の確保に関する取組

教職員の健康及び福祉を確保するため、労働安全衛生法等の規定を遵守するとともに、以下の内容に取り組む。

① 校長によるヒアリング
○校長は、時間外在校等時間の状況により、必要に応じて教職員に対してヒアリングを実施する。少なくとも次に掲げる教職員に対しては、必ずヒアリングを実施する。 ア 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、前月の1箇月時間外在校等時間が45時間を超えた教職員 イ 前月の1箇月時間外在校等時間が80時間を超えた教職員 ウ 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、前年度の1年間時間外在校等時間が360時間を超えた教職員 エ 前年度の1年間時間外在校等時間が720時間を超えた教職員
② 医師による面接指導
○1箇月時間外在校等時間が80時間を超えた教職員に医師による面接指導を実施する。
③ ストレスチェックの実施及び活用
○全ての学校においてストレスチェックを実施するとともに、受検率を95%以上にし、実施後の集団分析等も活用して職場環境の改善を推進する。
④ 労働安全衛生管理体制の充実
○労働安全衛生法により産業医の選任義務が課されていない学校において、産業医の選任義務が課された学校に準じた労働安全衛生管理体制の充実を図るため、保健師等を活用した心身の健康問題についての相談窓口の設置に向け、検討を進める（表12）。
⑤ 休暇取得の促進
○年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得できるよう、各学校に対して取得を促進する。
⑥ 定時退校日設定の促進
○令和9年度中に、学校における定時退校日（各学校で設定）を月4回以上設定するよう促進する。
⑦ 学校閉庁日の実施拡大等の検討
○学校閉庁日の実施拡大等について、令和8年度以降も引き続き検討を行う。
⑧ テレワークの実施時期等の検討
○テレワークの実施時期、業務内容について、令和8年度中に検討を行う。
⑨ 早出遅出勤務制度の導入に向けた検討
○早出遅出勤務制度の導入について、他自治体の実施状況を研究し、令和8年度中に検討を進める。

表 1 2 労働安全衛生管理体制の充実【イメージ図】



VI 今後のフォローアップ体制について

1 目標の達成状況、取組の実施状況の把握及び公表

- (1) 教育委員会は、取組の着実な実行を図るため、各学校の教育職員の在校等時間の状況を把握し、毎年度、市のホームページで公表するとともに、総合教育会議において報告することとする。
- (2) 時間外在校等時間に係る目標の達成状況については、本市で導入している出退勤管理システムやストレスチェックの結果で把握し、その他の取組の実施状況については、や「さいたま市教職員の勤務に関する意識調査」等の各種調査から把握する。

2 学校に対する支援

- (1) 教育委員会において、各学校の状況を確認し、本プランの内容に照らして課題が見られるときは、当該学校に聴き取り・指導等を実施する。特に、時間外在校等時間が長時間となっている教育職員がいる学校や、業務の持ち帰りや休憩時間の確保が課題となっている学校に対しては、当該年度中にも速やかに状況が改善されることを目指し、当該学校に対する個別の支援・指導を実施する。
- (2) 教育委員会は、各学校における働き方改革の取組が進むよう、様々な機会を捉え、各学校へ本計画の周知を行うとともに、管理職向けにマネジメント等に関する研修を充実させるなどの支援を強化する。各学校においては、校長をはじめとした管理職のリーダーシップのもと、学校運営協議会における協議等も踏まえつつ、本計画に基づき、教職員の働き方改革に向けた取組を実施する。
- (3) 教育委員会は、各学校及び教職員一人ひとりが業務改善に対する意識を高め、業務改善を進められるよう、「さいたま市学校業務改善ハンドブック」の周知を図る。

3 保護者、地域への周知

教育委員会は、保護者、地域の理解を促進するため、市長部局と連携し、保護者や地域の各自治会等に対して、業務量管理・健康確保措置の内容について、周知を行うとともに具体的な項目について協力を得られるよう取り組む。

VII 資料

1 関係法令等

- (1) 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第8条

(教育職員の業務量管理・健康確保措置実施計画の策定等)

教育委員会は、指針に即して、当該教育委員会が服務を監督する教育職員に係る業務量管理・健康確保措置の実施に関する計画（以下「業務量管理・健康確保措置実施計画」という。）を定めるものとする。

- 2 業務量管理・健康確保措置実施計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標
- 二 業務量管理・健康確保措置の内容
- 三 その他業務量管理・健康確保措置の実施に関し必要な事項

- 3 教育委員会は、業務量管理・健康確保措置実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、総合教育会議（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第一条の四第一項の総合教育会議をいう。次項において同じ。）に報告するものとする。

- 4 教育委員会は、毎年度、文部科学省令で定めるところにより業務量管理・健康確保措置実施計画の実施状況を公表するとともに、総合教育会議に報告するものとする。

- 5 都道府県の教育委員会は、市町村（特別区を含み、地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市を除く。）の教育委員会に対し、業務量管理・健康確保措置実施計画（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七条第一項に規定する県費負担教職員に係る部分に限る。）の策定及びその円滑かつ確実な実施に関し必要な指導助言その他の援助を行うよう努めるものとする。

- (2) 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第25条

(教育職員の業務量の適切な管理等)

教育職員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置については、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7条第1項に規定する指針に基づき教育委員会規則の定めるところにより行うものとする。

(3) 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第36条
(教育職員が業務を行う時間及び月数の上限)

委員会は、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するよう、その所管に属する学校の教育職員が業務を行う時間(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)第7条の指針に規定する在校等時間をいう。以下同じ。)から所定の勤務時間(同法第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。以下同じ。)を除いた時間を次の各号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。

(ア) 1箇月について45時間

(イ) 1年間について360時間

2 委員会は、教育職員が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は、前項の規定にかかわらず、教育職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号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。ただし、教育職員を特例業務(災害対応業務その他重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものをいう。)に従事させる場合はこの限りでない。

(ア) 1箇月について80時間

(イ) 1年間について720時間

(ウ) 1年のうち1箇月において教育職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間が45時間を超える月数について6箇月

3 委員会は、前号各号に規定する時間又は月数を超えて教育職員が所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合は、当該超えた部分の業務の従事を必要最小限のものとし、かつ、当該教育職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、別に定める方法により、当該業務の従事に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。

4 前4項に規定するもののほか、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の確保を図るために必要な事項は、委員会が定める。

2 時間外在校等時間の定義等

(1) 時間外在校等時間

在校等時間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

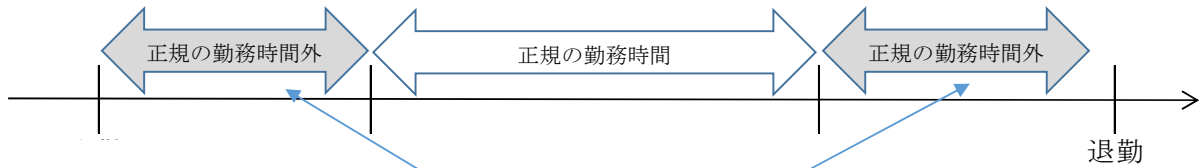
文部科学省においては、具体的にどのような場合が該当するののかについては、具体の事案の内容に応じ判断するものとし、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合やいじめやいわゆる学級崩壊等の指導上の重大事案が発生し児童生徒等に深刻な影響が生じている、又は生じるおそれのある場合などが想定されるとしている。

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]



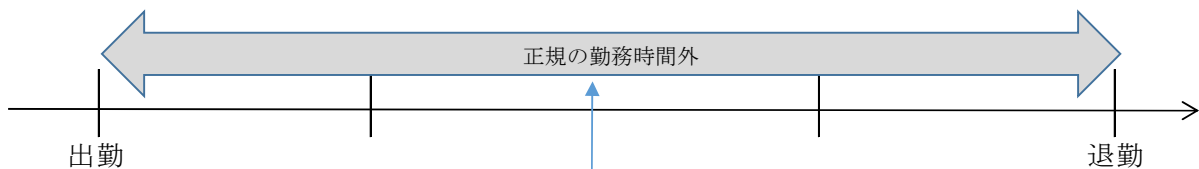
【加える時間】

①校外の職務研修や児童生徒等引率等の時間

【除く時間】

②所定の勤務時間外に行う校内の自己研鑽等の時間

[週休日、休日及び休日の代休]



【加える時間】

①校外の職務研修や児童生徒等引率等の時間

【除く時間】

②所定の勤務時間外に行う校内の自己研鑽等の時間

※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。

3 学校と教師の業務の3分類

令和7年9月26日付け、「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施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について（通知）」添付資料別添4

学校と教師の業務の3分類
別添4

➤ 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、業務を不断に見直すことが必要。

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つ、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 | 学校が行う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つ、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 | 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ついて、事務職員や支援スタッフとの協働を促進しつつ、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



まず取り組めること・取り組むべきことは何か、話し合うことが大切です。

4 本市におけるこれまでの取組

平成29年度から実施してきた取組は、以下のとおりである。

	項目	具体の取組	実施状況													
			H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	
1	学校業務改善検討委員会	設置及び学校の業務改善に向けた方策の検討・実施	●	→												
		学校における働き方改革グランドデザインの策定・周知								●	→					
2	在校時間把握	Excel ファイルシート等による出退勤時刻の把握	●													
		I Cカードによる出退勤時刻の把握		●	→											
		勤怠管理システムによる出退勤時刻の把握					●	→								
3	意識調査	勤務に関する意識調査の実施	●	→												
		さいたま市教員等の勤務に関する意識調査の実施			●	→										
4	公会計化	給食費の公会計化に向けた検討・協議及び実施に向けた準備	●	→												
		給食費の公会計化								●	→					
5	学校への周知、啓発等	業務改善に取り組むためのリーフレットの作成、配布	●													
		学校の働き方改革シンポジウムの開催		●	→											
		学校の働き方改革フォーラムの開催			●	→										
		さいたま市学校業務改善表彰の実施			●	→										
		学校業務改善ハンドブックの作成、配布			●	→										
6	学校閉庁日	3日間設定、実施		●												
		6日間設定、実施			●	→										
		7日間設定、実施					●	→								
		8日間設定、実施							●	→						
7	教員等の配置	小学校グローバル・スタディ専科指導担当教員の配置		●	43校	56校	67校	72校	82校	88校	91校					
8	部活動	部活動指導員の配置		●	30人	50人	59人	68人	87人	102人	102人					
		さいたま市部活動の在り方に関する方針の策定		●												
9	調査、報告等の削減	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								●						
		児童・生徒保護者向けイベント等案内を市ホームページに掲載									●					
10	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		●	→											
11	教員業務支援員等の配置	スクール・サポート・スタッフの配置			●	10人	10人	8人	17人	20人	25人					
		学校補助員の配置				●	8人	14人	16人	27人	30人					
12	事務の共同実施	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			●											
		共同学校事務室の設置				●	→									
13	教育現場における安全衛生管理	教育現場における安全衛生管理に関するDVDの配布			●											
		ストレスチェックを適切に実施するための研修会の実施			●											
14	柔軟な働き方実現への対応	変形労働時間制の試行実施			●											
		テレビ会議システム等による研修会や会議実施の推進				●	→									
		夏季、冬季休業中のテレワーク（在宅勤務）の試行実施及び実施						●	→							

15	電話対応	電話対応を勤務時間内とし、保護者・地域宛てに通知を発出			●	→	→	→	→	→				
		勤務時間外に自動音声メッセージによる対応を実施				●	→	→	→	→	全校	→		
16	いじめ等の問題解決	スクールロイヤーの配置			●	→	→	→	→					
17	保護者対応等	保護者対応の負担軽減を図るための映像資料の作成、活用								●				
18	ICTの活用等	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			●									
		欠席・遅刻連絡のデジタル化				●	→	→	→	→				
		ICT 虎の巻の作成・配布					●							

さいたま市立学校における働き方改革マスタープラン（令和8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8年3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