

飯塚市立学校における 教職員の働き方改革プラン (第3期)

～業務量管理・健康確保措置実施計画～

令和 8(2026)年3月

飯塚市教育委員会

はじめに

本市では、教育行政の基本指針である「飯塚市教育施策の大綱(第3次)」において、“本物志向・未来志向のひとづくりのために”を基本理念に掲げています。学校や教育委員会、関係団体等が一丸となり、子どもたちが「豊かな心・健やかな体・確かな学力」(生きる力)を培い、志や夢をもって自らの未来を切り拓くキャリア形成を支援します。あわせて、多様な人々との協働を通じて新たな価値を創造できる人材の育成を目指し、様々な施策に取り組んでいます。

一方、少子化の進展や社会の複雑化・多様化に伴い、学校現場にはかつてない激しい変化の波が押し寄せています。これまで本市の学校教育を献身的に支えてきた教職員を取り巻く環境は依然として厳しく、長時間勤務の是正やメンタルヘルス対策を含む労働安全衛生管理の徹底、そして教員人材の確保等の喫緊の課題への対応が強く求められています。

本市では、令和元年12月に「飯塚市立小・中学校における教職員の働き方改革プラン」を策定し、令和5年3月には第2期プランへと改定しました。教職員の業務の縮減と適正化を進め、ワーク・ライフ・バランスを確立するための取組を継続して進めています。

こうした中、令和7年6月には、教育職員を取り巻く環境整備と働き方改革の一層の推進を目的とした「給特法」の一部改正法が成立しました。同法第8条第1項では、各教育委員会に対し「業務量管理・健康確保措置実施計画(以下単に「実施計画」という。)」の策定が義務づけられています(※)。

本市においても、第2期プランの期間満了に伴い、これまでの取組の成果や、国や県の動向を踏まえ、上記の実施計画の内容を盛り込んだ“新たな働き方改革プラン”として、第3期「飯塚市立小・中学校における教職員の働き方改革プラン」を策定(改定)いたしました。

教育委員会や教職員をはじめ、保護者や地域、関係団体等、全ての関係者の皆さまが、子どもたちの未来のために、学校における働き方改革を“自分事”として捉えることが重要です。それぞれの役割と責任のもとで連携・協働し、時間を要する事案に対しても粘り強く取り組むことで、一つ一つの取組を着実に推進していくことで、働き方改革は実現されます。

保護者や地域の方々におかれましては、本プランの主旨をご理解いただき、引き続き温かいご協力とご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

【給特法】

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

【実施計画の策定】

服務監督教育委員会は、本指針に即して実施計画を定めること（給特法第8条第1項）。

実施計画においては、給特法第7条第1項に規定する業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標、業務量管理・健康確保措置の内容、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を定めること（給特法第8条第2項）。

目次

I	働き方改革プランの基本的な考え方	1
	(1) 学校における働き方改革の目的(目指すべき姿)	1
	(2) 本プランの位置づけ	1
	(3) これまでの取組成果と課題	1
	(4) 目標	5
	(5) 取組の方向性	7
	～保護者・地域社会の理解促進及び県への働きかけ～	
	(6) 取組の進め方	9
	(7) 取組の検証(プランの見直し)	9
	～学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項～	
II	飯塚市立学校における働き方改革の具体的な取組	11
	(1) 教育委員会が中心となって取り組む事項	12
	(2) 学校が中心となって取り組む事項	14
III	保護者・地域の皆さまへのお願い	15
	(1) 学校・家庭・地域が一体となった推進体制	15
	(2) 教育長メッセージ	16
	参考	17

I 働き方改革プランの基本的な考え方

(1) 学校における働き方改革の目的(目指すべき姿)

- ① 教職員のワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し、健康でやりがいを持って働くことができる環境を整備する
- ② 教職員が授業づくりに注力できる体制を整備するとともに、「教職員が子どもと向き合う時間」を十分確保し、学校教育の質を維持・向上させる

学校における働き方改革の目的は、「教職員のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの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ができるようになること(文部科学省資料より抜粋)」と示されています。

「飯塚市立学校における教職員の働き方改革推進プラン」も、この理念の実現に向けて、市立小中学校における教職員の働き方改革を推進するため、飯塚市教育委員会(以下「市教育委員会」という。)及び各学校が積極的に取り組んでいく項目を取りまとめたものです。

なお、本働き方改革は、学校教育に関する制度的な在り方が大きく影響されるものであるため、国や福岡県教育委員会(以下「福岡県」という。)の取組等と連携しながら、本市の実情に応じた働き方改革を推進していきます。

(2) 本プランの位置づけ

学校における教職員の働き方改革を推進するためには、各学校がその実態に応じた取組を展開できるよう、設置者である市教育委員会が、時間外勤務の縮減に向けた業務改善の方針や計画を策定することが不可欠です。

本プランは、国の働き方改革に係る通知及び福岡県が示した「教職員の働き方改革取組指針」に基づき、市教育委員会や飯塚市立学校が実施する取組の方向性、目標、具体的な内容等を示したものです。

本プランを通じて働き方改革を着実に推進するとともに、目標の達成状況の検証や必要な施策の見直しを行うなど、実効性のある働き方改革を継続的に展開してまいります。

(3) これまでの取組成果と課題

教職員が心身ともに健康を維持し、誇りとやりがいをもって業務に邁進できるよう、環境整備を推進してきました。具体的には、業務の役割分担と適正化を着実に進め、授業や学級経営、生徒指導といった本来の業務に一層専念できる体制づくりに取り組んでいます。

名称	取組期間
飯塚市立学校における教職員の働き方改革プラン(R1.12)	令和 2～4年度
第2期飯塚市立学校における教職員の働き方改革プラン(R5.3 改定)	令和 5～7年度

【働き方改革プランでの主な取組成果】

働き方改革プラン(第1期及び第2期)では、取組内容を「4つの基本方針と15の具体的取組」に区分し、各種取組を推進してきました。

基本方針Ⅰ 教職員が担う業務の精査及び適正化に向けた取組

1 学校における業務分担の見直し

- ✚ 出退勤管理システムを活用した業務分担の見直し
- ✚ 専科指導教員の計画的な配置の充実

2 運動部活動指導員及び外部指導者の配置

- ✚ 部活動指導員、外部指導者の継続配置
- ✚ 部活動地域移行への調査研究及び実施体制づくり及び運営形態の検討

3 学校行事等の在り方の見直し

- ✚ 各学校行事等のあり方の検討、集約・整理と取組簡素案の作成
- ✚ 行事の実態把握・整理と啓発及び協議・検討

◆ Pickup 部活動地域移行への調査研究及び実施体制づくり及び運営形態の検討

令和6年度より飯塚市中学校部活動地域移行検討委員会にて、本市の方向性について協議・検討中。令和7年度中に市の方針を固め、地域移行(地域展開)に向けた取組を実施予定

基本方針Ⅱ 学校を支える体制の構築に向けた取組

4 チーム学校体制の強化

- ✚ 特別教育支援員の適正な配置と質的向上
- ✚ スクールカウンセラー(SC)・スクールソーシャルワーカー(SSW)の適正な配置
- ✚ 外国人指導教員の確保・拡充と情報機器の活用の推進
- ✚ ICT 研究指導員の適正配置と活用の推進

5 事務職員の機能強化・学校運営への参画

- ✚ 新たな分担表に基づく業務の実施
- ✚ 共同学校事務室設置に向けた規則等の整備

6 保護者・地域への広報活動の充実

- ✚ 各種広報媒体の活用や自治会・学校運営協議会・PTA 行事等での広報活動

◆ Pickup 共同学校事務室設置に向けた規則等の整備

令和6年度より共同学校事務室を設置。学校事務職員による定期的な会議を実施

基本方針Ⅲ 教職員の業務改善に向けた取組

7 校務支援システムの利活用

- ✚ 統合型校務管理システム導入の検討・協議

8 教材の共有化およびデジタル化

- ✚ 電子教科書の整備
- ✚ 教育データベースの整備・運用方法の検討

9 学校閉庁の推進

- ✚ 学校閉庁日の継続と日数増加の検討
- ✚ 退庁時間の設定・統一と学校閉庁時刻設定に向けた検討
- ✚ 学校電話の音声ガイダンスや留守番電話導入の調査・研究

10 部活動運営の見直し

- ✚ 部活動の在り方に関する指針に基づく部活動の運営

11 調査・統計等の精選及び文書事務の見直し

- ✚ 調査業務の見直しに向けた継続的な検討

12 教職員研修の充実と会議の効率化

- ✚ 会議・研修内容及び方法の継続的検討・見直し
- ✚ WEB を介した研修・会議の実施

◆ Pickup 学校電話の音声ガイダンスや留守番電話導入の調査・研究

令和6年度、全校に「電話の自動音声対応」を導入。電話対応やクレーム対応等に効果

基本方針Ⅳ 教職員の意識改革

13 出退勤管理システムの活用

- ✚ 勤務実態の把握及び勤務時間の適正化とプランの検証

14 教職員のメンタルヘルス支援(相談体制の強化)

- ✚ ストレスチェックテストの継続的实施と分析・活用

15 教職員のタイムマネジメント力の向上

- ✚ タイムマネジメント力向上に資する研修の実施

◆ Pickup 勤務実態の把握及び勤務時間の適正化とプランの検証

令和6年度末から統合型校務管理システムを導入。令和7年度は試行期間として運用予定
今後同システムの活用方策等について学校現場も含め協議・検証予定

【成果指標と課題】

▼第2期プランに掲げる成果指標と結果

成果指標	令和5年度	令和7年度 速報値	令和7年度 目標値
時間外在校時間数が月80時間以上の教職員の割合	9.5%	2.9%	0%
仕事と生活の調和がとれていると思う教職員の割合	37.2%	—%	60%
本プランに掲げる取組によって負担が軽減したと思う教職員の割合	26.8%	—%	70%
ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	14.2%	13.8%	10.0%以下

〔時間外在校時間数が月80時間以上の教職員の割合〕

出通勤システムによる勤務実態(令和7年4月～11月平均値)の結果、月当たりの時間外在校時間が80時間を越える割合は、小学校 1.4%、中学校 5.7%で、これまでの取組により割合は減少(令和6年度は4.6%)しているものの、解消には至っていません。

また、月45時間(調査条件は同上)を超える時間外在校等時間の割合についても、小学校30.3%、中学校50.9%と、令和6年度と同水準で高止まりの傾向にあります。

〔ストレスチェックにおける高ストレス者の割合〕

毎年実施しているストレスチェックの結果においても、高ストレス者の割合は減少傾向にあるものの、依然として目標値には達していません。

〔課題〕

これまで市教育委員会と学校が連携し、働き方改革にむけた様々な取組を行っているものの、最終的な指標である「時間外在校等時間数」や「高ストレス者の割合」は依然として課題です。今後、更なる取組により着実な改善を図っていく必要があります。

【時間外在校等時間】

※「在校等時間」から、正規の勤務時間を除いた時間

在校等時間＝超勤4項目以外の業務も含め、教職員が在校している時間を基本とし、下記Aを加え、B、Cを除いた時間

$\text{在校している時間} + (\text{A}) \text{ 校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務従事時間} - (\text{B}) \text{ 勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間} - (\text{C}) \text{ 休憩時間}$

本市では、教職員による出通勤システムにより把握している。

【ストレスチェック】

※ストレスチェックでは、「心身のストレス反応」の要因等について、国や福岡県平均値とも比較を行うことができ、当該年度の教職員の状況を把握することができる。本市においては、健康リスクとの関連性があることから「高ストレス者の割合」を下げることを目標値として設定している。

(4)目標

令和7年9月、国は、教師が「学びの専門職」として、子どもたちに全力で向き合える環境を整え、よりよい教育を実現することを目指し、学校の働き方改革に関する制度改正を行いました。これにより、学校現場には働き方改革の更なる推進が求められています。

そのなかで、超過勤務命令に基づく業務以外の時間も含む「在校等時間」についての上限時間を遵守するため、これまで以上に教職員の業務量の適切な管理を行うことが不可欠です。

こうした国の動向を踏まえ、本プランの目標についても、従来の成果指標を見直し、新たに次の数値目標を設定したうえで、取組を進めていきます。

目標

① 時間外在校等時間に関する目標

- (1) 月当たりの時間外在校等時間が、**80時間を越える**教職員を**ゼロ**にする
- (2) 1カ月の時間外在校等時間の合計が、**45時間を超えない**ようにする
- (3) 1年間の時間外在校等時間の合計が、**360時間を超えない**ようにする

② ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

- (1) ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を、**10%以下**にする
- (2) ストレスチェックにおける「働きがい」や「仕事や生活の満足度」を、それぞれの**偏差値以上(全国平均値及び組合平均値よりも良い値)**にする
- (3) 全ての教職員が年次有給休暇を、**年間10日以上取得**する。

なお、取組の進捗管理も踏まえ、上記目標の参考指標を設定し、取組を進めていくこととします。

〔目標達成に向けた参考指標〕

① 時間外在校等時間に関する目標

- 時間外勤務時間が、月平均45時間以上の教職員の割合を、**20%以内**にする。

② ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

- ストレスチェックにおける「心理的な仕事の負担(量及び質)」を、それぞれの**偏差値以下(全国平均値及び組合平均値よりも良い値)**にする。
- 年次有給休暇取得5日(夏季休業期間中の学校閉庁日数)未満の教職員の割合を**0%**にする。

○働き方改革に関する関係法令の改正について(令和7年6月)

- ✚ 公立の義務教育諸学校等の教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公布(以下「特給法等一部改正法」)
 - ✓ 教職員のサービスを監督する教育委員会に対する「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定及び当該計画の実施状況の公表等の位置づけ
- ✚ 特給法等一部改正法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)
- ✚ 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(全部改正)

上記の関係法令等の改正により、市教育委員会は教師のサービス監督権者として、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定、公表、実行の義務付けや、首長部局との更なる連携等を図り、働き方改革を進めていくことが求められています。

○本プランでの目標の設定について

✚ 時間外在校等時間に関する目標

数値目標の根拠としては、上記関連法規の根拠とあわせ、飯塚市立学校管理規則にも定めた数値を目標としています。また、同規則には、学校長は、当該学校の教育職員の業務量を管理しなければならない管理義務、市教育委員会は校長が行う当該学校の教育職員の業務量の管理が適切に行われるよう管理するものと規定されており、適切な管理運営を担うこととされています。

✚ ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

毎年、教職員向けに実施する「ストレスチェック」の分析結果：まとめとして「就労時間とストレスの関係性について就労時間が長くなるに従いストレスは上昇する結果となっています。

就労時間が長い人は、特に「自覚的な身体的負担度」や「心理的な仕事の負担(量)」、「心理的な仕事の負担(質)」のストレス度が高くなっています。高ストレスの状態は、メンタルヘルス不調の状態ではありませんが、その状態が持続することは、心の健康にとって良い状態とはいえません。可能な限り、時間外労働時間の削減努力をお勧めします。」となっていることから、上記時間外在校等時間にあわせ、ストレスチェックでの目標値を定めています。また、ワーク・ライフ・バランスの視点から年次有給休暇取得の促進目標を設定しました。

✚ 目標達成に向けた参考指標

働き方改革を推進し目標値を達成するうえで、参考となるべき指標として定め、これら参考指標も達成することを目標とします。



(5)取組の方向性

教職員の長時間労働を是正するためには、引き続き勤務実態を把握したうえで、役割分担のあり方や業務の進め方などを、様々な観点から見直す必要があります。

また、限られた時間や財源のなかで最大限の効果を発揮するという視点に立ち、管理職や教職員一人ひとりの意識を変えていくことも極めて重要です。

具体的には、これまでのプランでの基盤であった「4つの柱と15の取組」をさらに発展させ、新たに「学校又は教師の業務の3分類(※)」の視点を導入することにより、学校や教職員が担っている業務を見直し、適正化を図るための取組を推進します。

本プランでは、これらを踏まえた取組の方向性として、以下の2点を柱とし、それらを相互に組み合わせることで総合的な対策を講じてまいります。

- ① 教職員の業務の見直しと業務改善の推進
- ② 勤務時間の適切な把握と意識改革の推進

(※) 学校又は教師の業務の3分類

平成31年(2019年)の中教審答申で示されたものであり、学校で担っている業務を「基本的には学校以外が担うべき業務」、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」の3つに分類されました。さらに、令和7年6月に給特法が改正されたことにあわせ、「趣旨の明確化」と「内容のアップデート」が行われ、全19項目となることが示されました。

▼文部科学省から示されている「学校・教師が担う業務に係る3分類」

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
<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>※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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑥ 調査・統計等への回答 ⑦ 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理 ⑧ ICT 機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 ⑨ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理 ⑩ 校舎の開錠・施錠 ⑪ 児童生徒の休み時間における安全への配慮 ⑫ 校内清掃 ⑬ 部活動 	<ul style="list-style-type: none"> ⑭ 給食の時間における対応 ⑮ 授業準備 ⑯ 学習評価や成績処理 ⑰ 学校行事の準備・運営 ⑱ 進路指導の準備 ⑲ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応
<p>※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</p>		

【取組の方向性の具体例】

① 教職員の業務の見直しと業務改善の推進

- ✚ 学校を支える専門スタッフの活用を積極的に行い「チーム学校」としての体制整備を行い、学校事務機能の強化やスクールカウンセラー等の専門スタッフの充実を図る。
- ✚ 教職員の専門性が求められる業務を精選し、教職員以外が担うことができるものについて、役割分担の見直しやICT化の推進などに取り組む。
- ✚ 学校に対する調査や依頼、集合研修や会議等の精選や縮減について、関係団体とも連携した取組を推進する。
- ✚ 保護者や地域の協力を得ながら教育効果を高めていくため、地域との協働活動等を通じた教育支援活動を充実させる。
- ✚ 中学校部活動は国や県が定めるガイドライン等を基に、活動時間や休養日の設定のあり方を示すほか、部活動指導員・外部指導者等の活用を検討する。また、教職員の負担軽減のみならず、生徒の健全な成長を促す観点からも部活動の適正化に向けた取組を実施する。具体的には、国が示す「学校部活動の地域展開」を推進し、持続可能な体制整備を早急に行う。

② 勤務時間の適切な把握と意識改革の推進

- ✚ 在校時間の客観的な把握を契機として、管理職を含む教職員一人ひとりがタイムマネジメントの意識をもてるよう意識改革を推進する。
- ✚ 長時間勤務の改善策を、教育委員会と学校が連携して取り組む
- ✚ 制度設計については、より一層充実するよう取り組む。

～保護者・地域社会の理解促進及び県への働きかけ～

日本の教職員は、「広範な業務を担っていること」が大きな特徴です。これらの業務の中には、必ずしも教職員が担う必要がない業務(国が示す「学校と教師の業務の3分類」)も含まれています。

働き方改革においては、この視点をもち「教師が教師でなければならない業務」に専念できる環境づくりが不可欠です。市教育委員会は、この視点に基づき地域の実態に応じた業務の見直しを優先的に行います。

また、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と(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)が必要となります。

引き続き「学校における働き方改革の意義や取組」について、保護者に理解していただけるよう、十分に説明すると共に、地域の方々の理解を促進するための啓発活動を進める必要があります。

また、本プランでの取組を市や学校、地域と連携し実施するだけでは限界があるのも現状です。そこで、教職員の正規率の向上や定数の改善・充実、業務改善の促進等に係る人的・財政的支援についても、引き続き福岡県教育委員会に対して要望を行っていきます。

(6)取組の進め方

取組の進め方にあたっては、「市教育委員会が主に取り組む内容」と「各学校が行う内容」にも分け、記載することで、それぞれの役割分担を、より明確にした形で取り組むこととします。

主に市教育委員会が主体で取り組むもの

❖働きやすい環境整備・仕組みづくり

本プランに基づき、多様な働き方を支える柔軟な制度の整備や、スタッフ職や地域人材等の活用、必ずしも教員が担う必要のない業務の見直し等を行い、教員が授業に専念できる働きやすい環境づくりを進めます。

❖学校現場とのコミュニケーションの充実

学校現場との対話や効果的なメッセージを通じ、改善に向けた課題の共通認識を図り、学校と連携して対応を進めていくことで、教職員を心身ともに支えていきます。

主に各学校が主体で取り組むもの

❖授業準備等の時間を生み出す教育課程の編成の工夫

年間授業時数及び授業時間の見直しや、子どもたちが主体的に学ぶための支援の推進等により、教員が子どもたちのことを考え、向き合う時間を創出することを目指します。

❖運営体制の工夫等による教員の負担軽減

学年(チーム)担任制の導入や業務ローテーションなどにより、チームで学年を支える仕組みづくりを進めます。

(7)取組の検証(プランの見直し)

- 本プランの実施期間は、2026(R8)年度から2028(R10)年度までの3年間とします。
- 取組については、定期的に実施状況について調査を実施するなど、フォローアップを行うほか、福岡県等の調査結果なども活用し、検証を行います。
- 取組や検証結果等については、学校との共有(教職員への周知)のほか、教育委員会会議や総合教育会議へも報告を行い、ホームページ等により市民への周知も行います。
- 検証結果や国や福岡県の動向、学校との定期的な議論などをおし、必要に応じ適宜、プランの見直しを行います。

教職員が「学びの専門職」として、子どもに全力で向き合えるようにするための
教育委員会、学校、首長部局での連携による更なる働き方改革の推進

教育委員会	学校	首長部局(飯塚市)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定、公表、実行 ✓ 地域の理解を得るための周知・広報 ✓ 総合教育会議への報告 ✓ 首長部局との連携 ✓ 個々の学校・教師の勤務時間のモニタリング ✓ 学校への支援 <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 学校における働き方改革の更なる徹底による教育職員の時間外在校等時間の縮減 ✓ 学校運営の改善を図るための措置を講ずる際、改善のために業務が際限なく積みあがらないようにすること ✓ 学校運営の「基本的な方針」に働き方改革推進に関する内容を含めることで、コミュニティ・スクールなどを活用しつつ、地域や保護者と連携しながら取組を推進 <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 総合教育会議を活用した教育委員会との連携 ✓ 学校用務員や支援スタッフの予算化の推進 ✓ 自治会や地元企業・団体等への協力要請 ✓ 学校プールをはじめとする、学校関係施設の管理の外部化のための条件整備 <p style="text-align: right;">など</p>

文部科学省 HP 教師を取り巻く環境整備 広報チラシより引用

学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項

- 時間外在校等時間の上限については、教育職員が上限時間まで勤務することを推奨する趣旨ではありません。この上限は「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として設定するものであり、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す。
- 市教育委員会及び学校の管理職員は、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りません。
- 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りません。
- 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ものです。市教育委員会及び学校の管理職員は、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ます。



Ⅱ 働き方改革の具体的な取組

具体的な取組事項については、前述の「(5)取組の方向性」に掲げる2点を柱として取り組むべき事項をまとめ、「(6)取組の進め方」のとおり、取組を主体的に推進する「教育委員会」と「学校」に区分し、それぞれが中心となって取り組むべき事項をまとめています。

また、目標とする期間を3区分にまとめ、教育委員会と学校が「できることから取り組む」ことを念頭に置き働き方改革を推進していきます。

なお、各取組事項の詳細な内容は「第3期飯塚市立学校における働き方改革プランでの具体的な取組事項」として取りまとめ、教育委員会関係各課や各学校が取り組んでいくものとします。

本プランで働き方改革として取り組む事項		全 47 項目
内訳1	① 教職員の業務の見直しと業務改善の推進	32 項目
	② 勤務時間の適切な把握と意識改革の推進	15 項目
内訳2	(1)教育委員会が中心となって取り組む事項	39 項目
	(2)学校が中心となって取り組む事項	34 項目
		*重複項目あり

第3期飯塚市立学校における働き方改革プランでの具体的な取組事項

<https://www.city.iizuka.lg.jp/ed-kyoikushokuin/hatarakikata.html>



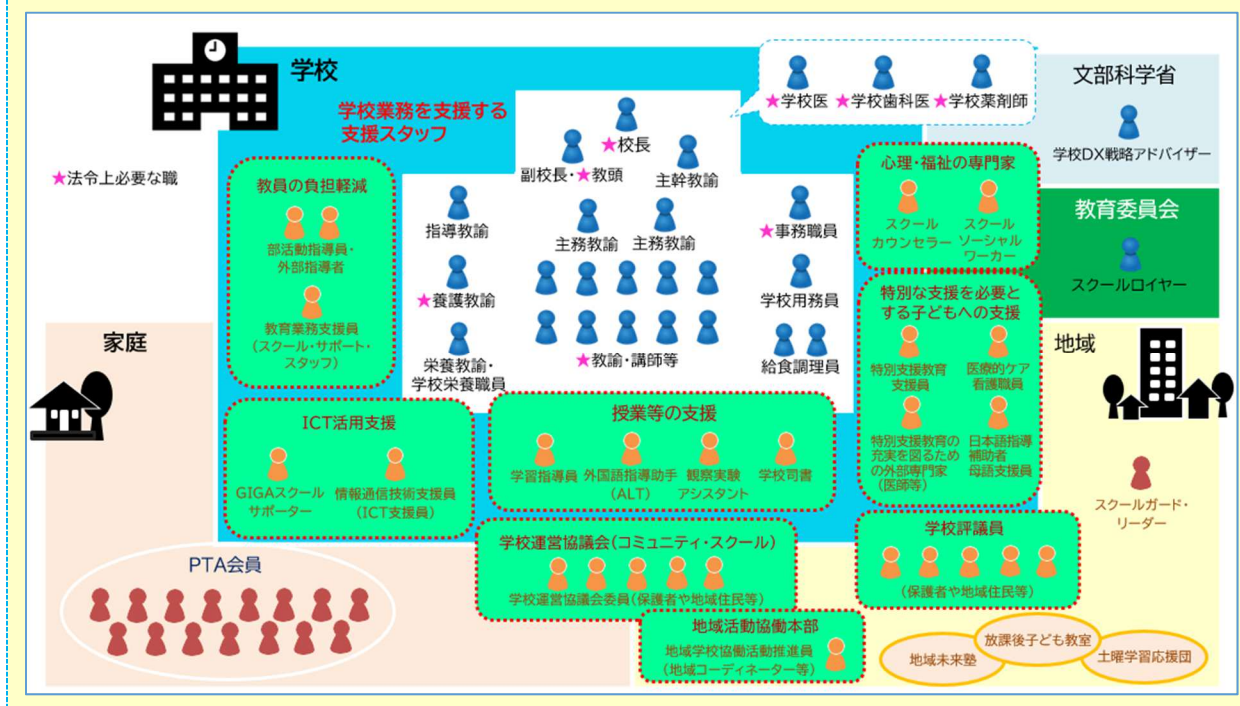
(1)教育委員会が中心となって取り組む事項(39項目／47項目中)

No.	取組事項
① 教職員の業務の見直しと業務改善の推進	
1	教職員業務支援員（スクールサポートスタッフ）等の適正配置
2	スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの適正配置
3	特別支援教育支援員の適正配置
4	小学校における専科指導教員等の適正配置
5	ICT 支援員の適正配置
6	事務職員の機能強化、学校運営への参画
7	「GIGA スクール構想の下での校務 DX 化チェックリスト」を活用した校務 DX の推進
8	ICT を活用した効率的・効果的な職員研修の推進
9	校務支援システムを効率的・効果的に運用できる環境整備
10	校務分掌の負担軽減
11	各教育委員会から学校へ依頼する調査・報告等の整理・削減
12	関係団体等への各種コンクール等の周知・募集方法等の見直しの依頼
13	学校給食費の徴収方法の見直し
14	学校徴収金の内容や業務等の見直し
15	日常的な清掃・環境管理等の見直し
16	水泳授業の見直し（学校プールの管理）
17	部活動指導員・外部指導者の適正配置
19	部活動の地域展開に係る取組の推進
21	学校に対する過剰な要求等に対応する支援体制の構築
22	学校電話の音声ガイダンスや留守番電話の導入
23	放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導されたときの対応の適正化
24	コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）設置と地域学校協働活動との一体的推進の検討
25	保護者、地域、首長部局等との連携協働体制の構築
26	登下校に関する対応等の見直し
27	教職員の地域行事等への動員等の見直し
② 勤務時間の適切な把握と意識改革の推進	
33	時間外在校等時間の教職員の状況把握
34	長時間勤務の改善（上記No.33 と連動）
35	教職員の意識改革
36	働き方改革に関する好事例の収集・共有
37	学校閉庁日の設定
38	学校閉庁時刻の設定
39	定時退庁日の設定

40	定時退庁時刻の設定（登下校時刻の設定）
41	時差出勤制度の運用
42	年休取得率の向上（計画的年休取得の推進）
43	労働安全衛生管理の充実
44	メンタルヘルス不調の予防に向けた取組の充実
46	総合教育会議や教育委員会会議、校長会・教頭会・PTA等関係団体との学校における働き方改革の推進に関する意見交換等の場の設定
47	ホームページ等での情報発信

学校を取り巻く支援スタッフ等の全体像（全ての人材を置いた場合のイメージ）

学校を取り巻く人材等の配置は、国の補助、地方財政措置、地方単独事業等、様々な形で措置されていますが、小中学校に配置可能な人材の全体像は以下のとおりとなります（これらすべてが各学校に配置されているわけではなく、学校や地域の実情に応じて、部分的にそれぞれの職が必要に応じて配置されている状況）。



(2)学校が中心になって取り組む事項(34 項目／47項目中)

No.	取組事項
① 教職員の業務の見直しと業務改善の推進	
7	「GIGA スクール構想の下での校務 DX 化チェックリスト」を活用した校務 DX の推進
8	ICT を活用した効率的・効果的な職員研修の推進
10	校務分掌の負担軽減
13	学校給食費の徴収方法の見直し
14	学校徴収金の内容や業務等の見直し
15	日常的な清掃・環境管理等の見直し
16	水泳授業の見直し（学校プールの管理）
18	学校における部活動指導体制の工夫
19	部活動の地域展開に係る取組の推進
20	部活動の適切な休養日等の設定
23	放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導されたときの対応の適正化
24	コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)設置と地域学校協働活動との一体的推進の検討
25	保護者、地域、首長部局等との連携協働体制の構築
26	登下校に関する対応等の見直し
27	教職員の地域行事等への動員等の見直し
28	校務 DX（校務支援システムの活用等）の推進
29	年間授業時数についての点検・見直し
30	学校行事や会議等の在り方を見直しの推進
31	年間を通じた柔軟な時間割編成（日課表）の工夫
32	学校における P T A 活動の内容や役割分担等の見直し
② 勤務時間の適切な把握と意識改革の推進	
33	時間外在校等時間の教職員の状況把握
34	長時間勤務の改善（上記No.33 と連動）
35	教職員の意識改革
36	働き方改革に関する好事例の収集・共有
37	学校閉庁日の設定
38	学校閉庁時刻の設定
39	定時退庁日の設定
40	定時退庁時刻の設定（登下校時刻の設定）
41	時差出勤制度の運用
42	年休取得率の向上（計画的年休取得の推進）
43	労働安全衛生管理の充実
45	復職支援に向けた体制の充実
47	ホームページ等での情報発信

Ⅲ 保護者・地域の皆さまへのお願い

■ 学校・家庭・地域が一体となった取組が必要です。

- ✚ 子どもたちが未来を切り拓いていくためには、学校・家庭・地域が連携・協働し、一体となって、学校における働き方改革を推進し、子どもたちへのより良い教育が行える環境を整備することが重要です。
- ✚ 学校における働き方改革の実現は、質の高い学校教育が行われ、「**学校が人をつくり、人が地域をつくり、地域が学校をつくる**」という好循環に繋がり、飯塚の未来である子どもたちが地域の担い手となり、飯塚らしい優しい社会の実現につながります。



教職員の働き方改革

プランに掲げる目的達成のための活動の継続的かつ効果的・効率的な取組の推進により、働き方改革を推進
 教職員への「好循環」を生み出すことでの
“持続可能な学校運営体制”の構築

- ✚ 学校・家庭・地域が、学校・地域行事の様々な活動の連携・分担について対話を積み重ね、その連携・分担の必要性等を理解した上で、活動に取り組むことが大切です。
- ✚ 保護者・地域の皆さまには、学校・家庭・地域の連携分担を進めるなど、教育環境の整備に向けた様々な取組へのご理解と支援を宜しくお願いします。

保護者・地域の方々へ ご協力いただきたいこと



学校へのお電話は、緊急時を除き、可能な限り勤務時間内をお願いします。

教員の勤務時間は、学校によって異なりますが、概ね午前8時頃から午後5時頃までです。

なお、学校からの電話連絡は保護者に連絡が取れる時間に行うことがあります。



登下校については、引き続き、ご家庭・地域での見守りについてご協力をお願いします。

子どもたちの安全な登下校のため、引き続き皆さまのご協力をお願いします。

また、校外生活についても、ご家庭でのご指導をお願いします。



地域・学校の連携を推進するためにも、学校へ参加を求める会合・行事のうち可能なものについては、平日・勤務時間内の開催もご検討ください。

学校が開催する会合についても、参加者誰もが参加しやすい時間・方法の工夫を進めます。

“学校における働き方改革” 教育長メッセージ

～すべては子どもたちとその明るい未来のために～

教育とは未来を創ることであり、教師にはその未来を形づくる力が必要である。
ゆえに、教師は日々学び続ける者でなければならない。学ぶことで、教える力も深まる。
教師の仕事は、子どもたちの内に眠る無限の可能性を引き出し、子どもたちの魂に火をつけることである。

本市立学校における働き方改革の目的

- ① 教職員のワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し、健康でやりがいを持って働くことができる環境を整備する
- ② 教職員が授業づくりに注力できる体制を整備するとともに、「教職員が子どもと向き合う時間」を十分確保し、学校教育の質を維持・向上させる

これまでの学校の教職員の働き方を見直し、毎日元気に子どもたちの前に立って未来につながる力を育む教育を行うために、今、学校の働き方改革が求められています。

教職員自身が幅広い経験・研鑽を積むことによって、授業力や人間性を磨き、学習指導や生徒指導等に集中できる時間を確保する必要があります。

教職員が健康でやりがいをもって働くことができる環境を整備し、学校教育の質を維持・向上させるためには、保護者の皆様や地域の皆様との連携・分担が必要不可欠です。

子どもたちとその明るい未来のために、ご理解とご協力をお願いします。

教育委員会においては

すべての子どもたちへのよりよい教育の実現に向け、教師が教師でなくてはできないことに集中することができる環境を整備していきます。

学校においては

校長先生を中心に、教師の健康・福祉を確保するとともに、教師が教師でなくてはできないことに集中することができる“チーム学校の実現”に取り組んでいきましょう。

保護者・地域の皆様におかれましては

子どもたちへのよりよい教育のために、さらなる学校へのご協力をお願いします。

学校における働き方改革の実現は、質の高い学校教育につながります。学校行事や業務の見直しへのご理解、登下校時の見守り、ボランティア活動への参加等のご協力をお願いします。併せて教職員とのよりよい関係づくりにご配慮ください。

教師を目指す皆さんへ

教師は、子どもたちの人生に大きな影響を与え、子どもたちの成長を直接感じることができる職業です。飯塚市教育委員会では、教師が子どもと全力で向き合えることができる「働きやすさ」「働きがい」の両立を実現した職場をめざします。

私たちとともに、未来を創りましょう。

すべては子どもたちのために すべては子どもたちの明るい未来のために

令和8年3月

飯塚市教育委員会教育長 桑原 昭佳

◆参考◆

<p>【飯塚市教育委員会】 教職員の働き方改革の推進に向けた取組について 第3期飯塚市立学校における働き方改革プランでの具体的な取組事項 https://www.city.iizuka.lg.jp/ed-kyoikushokuin/hatarakikata.html</p>	
<p>中学校部活動の地域移行について https://www.city.iizuka.lg.jp/ed-kyoikushokuin/bukatudou.html</p>	
<p>【文部科学省】 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</p>	
<p>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) https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/mext_00026.html</p>	
<p>業務量管理・健康確保措置実施計画（働き方改革に関する計画）について https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoshi-kankyo/index_00020.htm</p>	
<p>【厚生労働省】 こころの健康・メンタルヘルス治療や生活を応援するサイト https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/health_link/index.html</p>	

～「本物志向・未来志向のひとづくりのために」～

発行日 令和8(2026)年3月

発行 飯塚市教育委員会

事務局 飯塚市教育部 学校教育課

〒820-0705 飯塚市新立岩 5-5

e-mail: ed-kyouiku@city.iizuka.lg.jp(課代表)

TEL: 0948-22-55-00(内線 1631)
