

# 塩尻市立学校の教育職員に関する 業務量管理・健康確保措置実施計画



令和8年4月  
塩尻市教育委員会

はじめに

塩尻市の目指す都市像「多彩な暮らし、叶えるまち。－田園都市しおじり－」には、お互いや地域を支え、課題の解決に挑戦したい市内外の人々がつながり、応援されることで、新たな価値を生み出し、それぞれの暮らしの質と幸福度の向上、すなわちウェルビーイング（身体的・精神的・社会的に良好な状態）を実現するという想いが込められています。この想いには、当然、塩尻市の子どもたち、また子どもたちを支える教員のウェルビーイングの実現も含まれています。

では、教員は、「教員として」どのような時に幸福感を持つのでしょうか。子どもたちと共に過ごしている時、子どもたちが何かを成し遂げた時、子どもたちが喜んでいる時、子どもたちが笑顔の時……。大変なことも多くあり、時には子どものことで悩むこともあります。子どもたちから元気をもらい、子どもたちの成長に喜びや幸せを感じることができるのが教職の素晴らしさです。このことを踏まえ、「働きやすさ」と「働きがい(やりがい)」の二つの視点から働き方改革を進めていきたいと思えます。

「働きやすさ」の視点では、教員の健康・安全・福利厚生、そして心にゆとりを持って安心して働ける組織・職場づくり、言い換えると「健康と安心」をキーワードにした職場づくりを目指し伴走支援していきます。そのために、まず、学校発の様々なアイデアに取り組むことで在校等時間を短くするよう支援していきます。

「働きがい」の視点では、教員が仕事に熱意と誇りを持ち、達成感・充実感・成長感が得られる組織・職場づくり、言い換えると「教育のプロ」をキーワードに学習指導力・生徒指導力向上に専念できる職場づくりを目指し伴走支援していきます。また、研究と修養を充実させ、学びの専門職としてモチベーションを持って働けるよう支援していきます。

この「働きやすさ」と「働きがい」を両立させた働き方改革を進めることで生み出された時間やゆとり、職場環境により、子どもと向き合う時間の確保・充実と同僚性の高い職場の構築を図り、すべて教職員が協働して「子どもが主役の授業」「ワクワクする学びの場」を実現していきたいと思えます。このことが、子どもたちと教員のウェルビーイングの実現につながると考えています。

塩尻市教育長 佐倉 俊

## 目次

1. 計画の趣旨 .....	1
2. 本市の現状 .....	1
(1)長時間勤務の観点からみた教育職員の実態 .....	1
(2)ワーク・ライフ・バランスの観点からみた教育職員の実態 .....	3
(3)長野県「魅力アップ UP 校支援事業」指定校による業務改善の取組.....	3
3. 目標.....	4
(1)時間外在校等時間に関する目標.....	4
(2)ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標.....	4
4. 計画の期間 .....	4
5. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容.....	4
(1)業務改善に向けた取組 .....	4
(2)教育職員の健康及び福祉の確保に関する取組 .....	6
6. 計画の推進方法 .....	8
(1)推進体制 .....	8
(2)教育職員が主体的に取組を推進する機運の醸成 .....	8
(3)進捗管理と取組効果の検証 .....	9
(4)児童生徒・保護者・地域の理解.....	9

## 1. 計画の趣旨

本市では、令和6年度に「第二次教育振興基本計画」を策定し、「一人ひとりの育ちに、ていねいに向き合う教育」を基本理念として、学校・家庭・地域・行政などの主体が連携し、次世代の担い手の育成を推進している。また、子どもたちが「好き」や「楽しい」という感覚を持って取り組める「ワクワク」する主体的な学びを作ることを重視している。こうした本市の目指す教育の実現には、学びや成長の場である学校の教育職員が健康で心にゆとりをもち、専門性を活かして教育に専念できる体制の構築が不可欠である。

本計画は、「働きやすさ」と「働きがい(やりがい)」を両立させた働き方改革を推進することにより、教育職員が健康な状態で、自らの専門性を高めるための研鑽を絶えず続けながら、生き生きと児童生徒の教育にまい進できるようにすることを目的として、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及び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基づき策定するものである。

## 2. 本市の現状

### (1)長時間勤務の観点からみた教育職員の実態

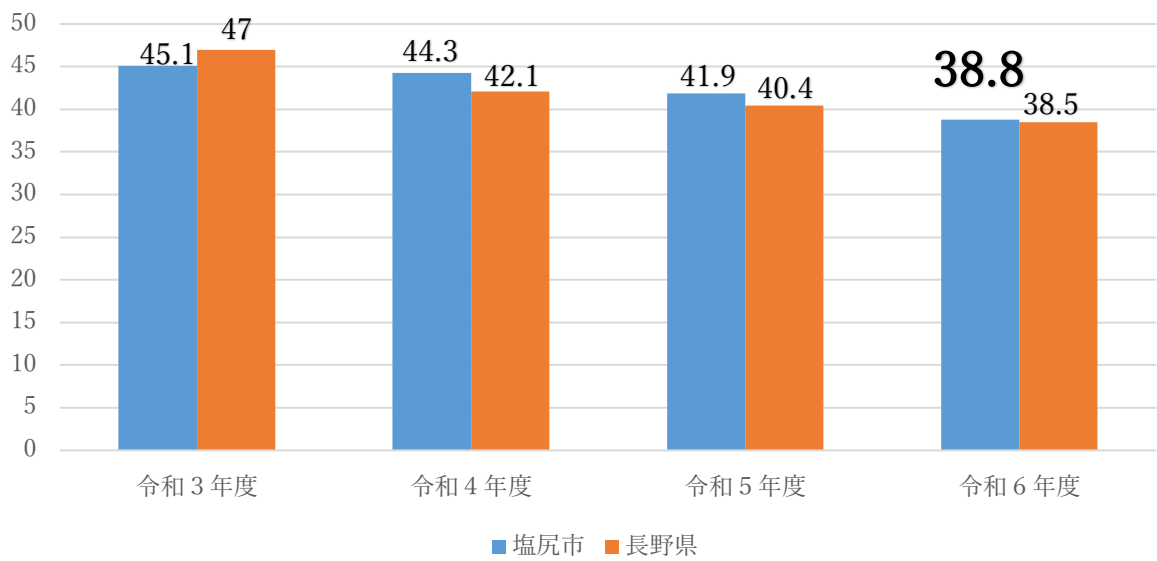
本市における教育職員の時間外在校等時間の平均は、学校や教育委員会がそれぞれの立場で実行可能な取組を進めてきた結果、近年は減少傾向で推移している。

しかし、依然として高い水準にあることや、教頭の時間外在校等時間の平均が突出して高い状況にあることなどから、より一層、働き方改革を推進していく必要がある。

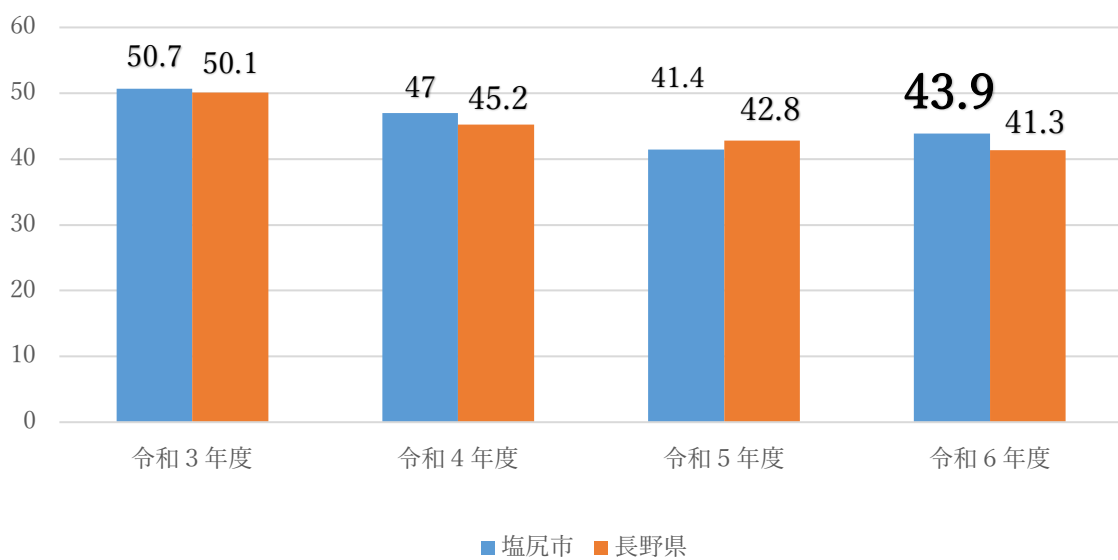
#### 【令和6年度の時間外在校等時間の状況】

	年平均	月 45 時間を上回る割合	月 80 時間を上回る割合
小学校	月 38.8 時間	全職員の 27.2 %	全職員の 6 %
中学校	月 43.9 時間	全職員の 38.4 %	全職員の 4.8 %

小学校教育職員の時間外在校等時間の平均



中学校教育職員の時間外在校等時間の平均



## (2)ワーク・ライフ・バランスの観点からみた教育職員の実態

本市では、教育職員のストレスチェックを年に 2 回実施しているが、受検率が低い状況にある。教育職員が自身の健康状態に目を向けるとともに、メンタル不調の未然防止、早期発見と早期支援に繋がられるようにするため、まずは受検率の向上を図る。

また、高ストレスの要因として「人間関係」に関する回答が多いことから、安心して働ける環境づくりや、気軽に相談できる体制の整備が求められる。

### 【令和6年度のワーク・ライフ・バランスに関する状況】

	年次有給休暇の取得状況 (R6.1.1~R6.12.31)	ストレスチェックの 受検率	ストレスチェックにおけ る高ストレス者の割合
小学校	平均 15.4 日	70.8 %	6.4 %
中学校	平均 15.1 日		

※ストレスチェック受検者の構成・・・男 3:女7、約 6 割が 40~50 代からの回答

※ストレスチェックの受検率・・・年 2 回のうち 1 回でも受検した教育職員の割合

## (3)長野県「魅力アップ UP 校支援事業」指定校による業務改善の取組

本市では、令和 6 年度に長野県教育委員会から「魅力アップ UP 校支援事業」の指定を受け、可視化した自分の働き方を持ち寄り改善案について話し合うワークショップを、塩尻西小学校と広陵中学校で行った。また、対話から生まれた「勤務時間内に空き時間を確保し、授業準備に充てたい。」という願いを実現するため、「まずはやってみよう。」という専門家の助言を受け、教育職員から出された業務改善案の実証に取り組んできた。

実証の結果、清掃時間の見直しやテスト自動採点システムの導入など、効果が認められて他校に横展開した取組もある一方で、朝の開門時間を遅くした結果、児童や教育職員にはゆとりが生まれたものの、保護者が仕事に間に合わなくなるなどの課題が見られた取組もあった。

こうした「教育職員からボトムアップで提案された改善案を、市教育委員会が伴走支援し、保護者、地域住民、関係者などと協働で試行する取組」は、結果として学校現場の一体感や取組に対する保護者・地域の理解促進などに繋がったことから、本計画においても重点事項として進めていくこととする。

### 3. 目標

#### (1) 時間外在校等時間に関する目標

- ア 1 箇月時間外在校等時間が45時間以下の割合を100%にする。
- イ 1 年間における 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) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

下記の目標を達成し、教育職員が生き活きと教育活動に取り組み、働きがいを実感することで、児童生徒や保護者との信頼関係の構築や専門性の発揮に繋げる。

- ア 年間の年次有給休暇の平均取得日数15日以上を維持する。
- イ ストレスチェックの結果を、「受検率90%以上」かつ「高ストレス者の割合10%未満」にする。
- ウ 「働きやすさ」と「働きがい(やりがい)」が両立していると感じている教育職員の割合を毎年増加させる。

### 4. 計画の期間

令和 8 年度から令和 11 年度までの4年間とする。

### 5. 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) 業務改善に向けた取組

##### ア 教育委員会における取組

##### (ア) ICT 環境の整備

- ・校務分掌を、学校教育活動における ICT 機器等の活用を担当する「情報活用係」と、ICT 機器等の日常的な保守・管理を担当する「情報管理係」に分け、担当教育職員個人に係る負担を軽減する。
- ・市教育委員会所属の指導主事を学校に派遣し、「情報活用係」の教育職員を伴走支援することで、学校の状況に応じた教育 DX を推進する。
- ・ICT 支援員や GIGA スクール運営支援センターが「情報管理係」の教育職員と連携し、ICT 機器等の日常的な保守・管理を行う。
- ・強固なセキュリティを確保したクラウドシステムへの移行により、ICT 機器を児童、生徒、及び教育職員が安心して利用できる環境を整備する。
- ・職員室や教室に限らないロケーションフリーな端末利用環境を構築し、教育職員の利便性の向上を図る。
- ・学習用と校務用の端末を 1 台に統合し、端末管理の負担軽減や業務効率化を図る。

#### (イ) 水泳授業の外部委託の検討

- ・学校プール施設の維持管理負担の軽減、水泳授業の質の向上、天候や気温に左右されない安定した授業実施などを目指し、水泳授業の外部委託の検討を進める。
- ・まずは民間プール施設で指導員から専門的な授業を受ける取組や、近隣自治体が設置する学校の屋内プール施設を共同利用する取組など、様々な実証を通して知見を蓄積することにより、水泳授業の外部委託の効果や課題を検証し、具体的な計画を立てる。

#### (ウ) 部活動の地域展開

- ・令和 8 年度中に、休日部活動の地域展開・地域連携を開始する。
- ・学校部活動を継承・発展させた地域における生徒のスポーツ・文化芸術活動の適正な実施を図るため、市が地域クラブ活動を認定し、支援する制度を創設し、平日も含めた学校部活動の地域展開を推進する。
- ・顧問を担う教育職員の負担軽減や平日部活動の地域展開の推進を図るため、部活動指導員を積極的に配置する。

#### (エ) ワークショップの促進

- ・学校による主体的な取組の活性化を図るため、ファシリテーターを学校へ派遣し、「働きやすさ」や「働きがい(やりがい)」に関するワークショップの開催を支援する。
- ・ワークショップやその後の校内検討で生まれた取組の提案を受け、必要な予算を確保するとともに、実施に向けた伴走支援を行う。

#### (オ) 地域ボランティアとの連絡調整

- ・本市が独自に配置している学校支援コーディネーターが、地域学校協働活動の関係者間の連絡調整を行う。

#### (カ) 「オール塩尻」による不登校児童生徒の社会的自立支援

- ・本市教育支援センターが中心となり、学校、教育行政、福祉、フリースクール等民間団体などの関係機関をつなぐことなどにより、地域全体で不登校児童生徒の社会的自立を支援する。
- ・県から派遣されたスクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカー、並びに本市が独自に配置している子と親の心の支援員及びアウトリーチ支援員が、教育職員や関係者と連携し、不登校児童生徒やその保護者に寄り添った支援を行う。

#### (キ) クラウドツールの活用促進

- ・汎用的クラウドツールの活用を促進し、校内のみならず学校間や学校・行政間の情報共有を円滑化することなどにより、業務の効率化や授業づくりの質向上に繋げる。

### イ 学校における取組

#### (ア) 計画段階での授業時数の見直し

- ・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、標準授業時数(1015 単位時間)を大幅に上回って(具体的には小学校 4 年生

以上は年間で 1086 単位時間以上)編制されている場合には、見直しを行う。

(イ)日課や校内業務の見直し

- ・当初の狙いが形骸化し十分な効果が見込めない活動等の見直しや、放課後の活動時間の勤務時間内での設定など、日課表の工夫を行う。
- ・清掃には、教育的・道徳的な側面、機能的・実用的な側面、文化的な側面などがあることから、各学校の実情に応じ必要な見直しや工夫を行う。
- ・会議の精選を行うとともに、会議の内容、回数、時間、方法などを見直しを行う。
- ・通知表の発行回数や記載内容を見直す。
- ・校舎の見回りや鍵の開閉等の校務分掌が管理職に集中している場合は、分散できるように見直す。
- ・平日部活動の地域展開などを見据え、市内中学校の下校時刻や、定期テスト、文化祭などの実施日の統一化を検討する。
- ・作成に係る負担の軽減や、教育職員同士の高め合いを目的として、可能な教科についてはテスト問題の共同作成を行う。

(ウ)必要な準備期間の確保

- ・年度の開始にあたっては、教科書の準備など多くの作業が必要になることから、準備期間として 4 月 1 日を起点日に最低 4 営業日以上を確保し、入学式及び始業式を設定する。

(エ)校務 DX による業務改善・高度化

- ・校務 DX を推進し、保護者への連絡・伝達や教育職員間の情報共有の効率化を図る。
- ・校務を中心に生成 AI の活用を進め、作業の効率化や高度化を図る。
- ・汎用的クラウドツールを活用した教材の共有や、教育職員同士の学び合いを進める。

(オ)ワークショップの実施

- ・「働きやすさ」や「働きがい(やりがい)」に関するワークショップを活用し、自らの働き方を見つめ直し、「働き方改革」を自分事として捉え、対話を通じて学校裁量や個人裁量で実行可能な取組の検討を行う。
- ・ワークショップで生まれたアイデアを試行し、効果が高い取組の定着を図るとともに、他校にも共有し横展開を図る。

(カ)保護者や地域との連携

- ・学校のランドデザインなどに働き方改革に関する方針や取組を明記し、学校運営協議会の承認を得る。
- ・働き方改革に関する取組方針や取組内容を保護者や地域へ発信し、理解を得ながら進める。

(2)教育職員の健康及び福祉の確保に関する取組

ア 教育委員会における取組

(ア)ストレスチェックの勧奨

- ・ストレスチェックの実施に先立ち、詳細な情報提供と丁寧なアプローチにより受検の勧奨を行う。
- ・業務用端末のデスクトップ上にストレスチェックやセルフチェックのショートカット等を表示することにより、受検しやすい環境づくりを行う。
- ・受検率が低い学校の管理職に対して、ストレスチェックの目的(健康管理や職場改善)、個人情報への厳重な管理、不利益な取り扱いがないことなどを丁寧に説明し、所属する教育職員に対して受検を勧奨するよう求める。
- ・高ストレス者の割合が高い場合は、その原因を分析し、職場環境の改善に繋げる。

#### (イ) 心身の健康問題に関する相談体制の構築

- ・1箇月の時間外在校等時間が80時間を超えた教育職員に対して、医師による面接指導を実施する。
- ・心身の健康問題についての相談窓口を設置する。
- ・業務用端末のデスクトップ上に「こころの耳」(厚生労働省提供サイト)のショートカット等を表示することなどにより、心身の健康問題について相談しやすい環境づくりを行う。

#### (ウ) 年次有休休暇の取得促進

- ・年次有給休暇について、まとまった日数を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。
- ・長期休業等の期間中に一週間程度の一斉閉校期間を設定し、年次有給休暇の取得を促進する。

#### (エ) 不当な要求等への対応

- ・教育職員の精神的負担を軽減するため、保護者等からの過剰な要求(いわゆるカスタマーハラスメント等)に対して、学校が組織的に対応するためのガイドラインを策定する。
- ・深刻な事案に対しては、教育委員会がスクールロイヤー等と連携し、法的な支援を行う。

#### (オ) 快適な職場環境の創出

- ・教育職員同士の対話が活性化されるようフレッシュコーナーの設置や職員室のフリーアドレス化など、学校の状況に応じた職員室の環境改善を進める。

### イ 学校における取組

#### (ア) ストレスチェックの勧奨

- ・ストレスチェックの実施にあたり、管理職や養護教諭などが職員会議等でストレスチェックに関する説明を行い、受検の勧奨を行う。
- ・受検率が低く市教育委員会から求めがあった学校の管理職は、所属する教育職員に対してストレスチェックの受検について再度勧奨を行う。

#### (イ) 柔軟な働き方の推進

- ・長期休業期間中に時差勤務制度を積極的に活用することなどにより、私生活と業務

の調和がとれた働き方を推進する。

- ・ロケーションフリーな端末利用環境を活用し、一人で集中して行いたい業務は職員室から離れてテレワークで行うなど、柔軟な働き方を推進する。

#### (ウ)管理職によるラインケアの充実

- ・管理職が日常的に教育職員の遅刻・早退の増加や表情・言動の変化などを注視し、心身の状態の把握に努める。
- ・教育職員が悩みや困りごとを相談しやすい職場環境づくりを進める。
- ・長時間労働や心身の不調の兆候が見られる教育職員に対しては、管理職が迅速に業務調整を行うとともに、市教育委員会や産業医などへ速やかに報告し、連携して対応する。

#### (エ)不当な要求等への対応

- ・厳しい要求が予想される場合は、必ず管理職や学年主任などが同席するなど、組織的な対応を行う。
- ・面談場所は学校内の会議室などを基本とし、相手の車内や自宅へは赴かない。
- ・面談開始前に面談時間を設定し、長時間の拘束を防ぐ。
- ・暴言や不当な要求が続く場合は、記録のため録音することを伝える。
- ・深刻な事案が発生した場合は、速やかに市教育委員会へ連絡し、連携して対応する。

## 6. 計画の推進方法

### (1)推進体制

ア 計画の推進にあたっては、市教育委員会が中心となり、総合教育会議などを通じて首長部局と共通認識をもち、部局横断で取組を進めるとともに、塩筑南部教育事務支援室や GIGA スクール運営支援センターなどの専門機関と連携体制を構築し、学校の取組を伴走支援する。

イ 学校においては、学校運営協議会における協議等も踏まえつつ、校長をはじめとした管理職のリーダーシップのもと、教員業務支援員やこども支援員などの加配職員も含む全職員が一丸となり、ICT 支援員、子と親の心の支援員などの外部人材や、コミュニティスクールの地域ボランティアなどと協働して取組を推進する。

### (2)教育職員が主体的に取組を推進する機運の醸成

ア 「働きやすさ」や「働きがい(やりがい)」に関するワークショップを推進し、教育職員が「働き方改革」を自分事として捉え、ワークショップで生まれた改革のアイデアにまずは挑戦してみて、成功や失敗を経験しながら対話を重ね、目標の達成に向かう「挑×話ムーブ(ちょうわむーぶ)」を巻き起こすことにより、教育職員が主体的に取組を推進する機運の醸成を図る。

イ 市教育委員会が挑戦する学校を積極的に伴走支援することにより、前例や慣習に捉

われない挑戦的なアイデアが飛び交う職員室や、全職員が一丸となって改革を進める集団をつくり、「働きやすさ」と「働きがい(やりがい)」の調和がとれた職場環境の創出を目指す。

### (3)進捗管理と取組効果の検証

#### ア 取組の進捗状況の把握及び透明性の確保

(ア)取組の着実な実行を図るため、市内各学校の教育職員の時間外在校等時間の状況や取組の進捗状況などを把握し、毎年度、本市公式 HP で公表するとともに、定例の教育委員会及び総合教育会議において報告することとする。

#### イ 目標の達成状況の把握

(ア)時間外在校等時間にかかる目標の達成状況については、本市で導入している出勤管理システムから把握する。

(イ)年間の年次有給休暇の平均取得日数にかかる目標の達成状況については、学校事務職員による集計結果から把握する。

(ウ)ストレスチェックにかかる目標の達成状況については、本市が導入している公立学校共済組合のストレスチェックの結果から把握する。

(エ)「働きやすさ」と「働きがい(やりがい)」にかかる目標の達成状況については、本市が独自に実施する教育職員へのアンケート調査の結果から把握する。

#### ウ 効果検証

(ア)上記イの目標の達成状況、アンケートやヒアリングなどで把握した教育職員からの定性的な評価、学校アンケートなどで把握した児童生徒や保護者からの評価などを踏まえ、多角的な視点から取組の効果検証を行う。

(イ)検証の結果、顕著な効果が認められた取組は、積極的に横展開を図る。

#### エ 支援・指導

(ア)教育委員会において、各学校の状況を確認し、本計画の内容に照らして課題が見られるときは、当該学校に聞き取り・指導等を実施する。

(イ)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、当該年度中に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。

### (4) 児童生徒・保護者・地域の理解

児童生徒、保護者、地域の理解を促進するため、首長部局と連携し、本市における「業務の 3 分類」をはじめとする業務量管理・健康確保措置の内容について周知を行うとともに、具体の項目について協力を得られるよう、取組状況などを積極的に発信する。