

第3期

学校改革！教職員の時間創造プログラム

(業務量管理・健康確保措置実施計画)

～教職員がゆとりを持って子どもたちと向き合える環境をつくっていくために～

(案)

令和8年（2026年）2月

熊本市教育委員会

第1編 プログラムの策定にあたって

(1) 策定の目的

第1期プログラム（2018年度～2020年度）では、教職員の勤務時間外の在校時間が縮減されるなど、働き方改革に一定の成果が見られました。加えて、平成31年（2019年）1月には文部科学省より「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が策定され、令和5年（2023年）8月には「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）」が取りまとめられました。

こうした背景のもと、第2期プログラム（2021年度～2025年度）では、当初3年間の予定を2年延長し、勤務時間外の在校時間の縮減や年次有給休暇の取得日数の増加など、教職員の勤務環境に改善の兆しが見え始めています。しかしながら、目標数値の達成には依然として困難が伴っています。

令和7年（2025年）6月には、給特法の改正により教職員の処遇改善が進められ、学校および教師の業務についても新たに3分類で整理されました。

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
1 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等	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	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
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	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	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
3 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）	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	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
4 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等	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	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
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	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	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
※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	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	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
	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	

本市においては働き方改革を進めているものの、教職員の「心のゆとり」や「自分の時間が増えた」と実感する声は依然として少ない状況です。

教職員が心身の健康を保ち、ゆとりを持って本来の業務に集中できる時間や、自己研鑽に充てる時間を確保できるよう、今後も継続的な取組が求められます。本プログラムを通じて、時代の変化に対応した持続可能な学校運営の実現を目指していきます。

(2) プログラムの期間

令和 8 年度（2026 年度）から令和 10 年度（2028 年度）までの 3 年間とします。

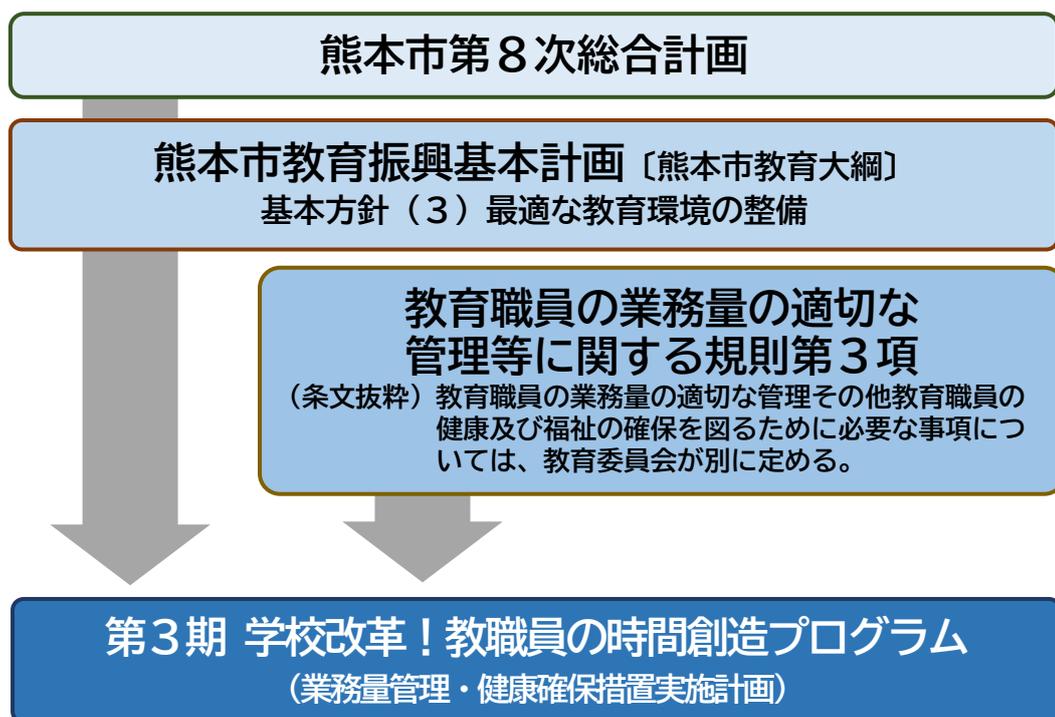
(3) プログラムの対象

市立の幼稚園、小中学校、高等学校、専門学校及び特別支援学校の全教職員が対象です。

(4) プログラムの位置づけ

令和 6 年（2024 年）3 月に策定された「熊本市教育振興基本計画」〔熊本市教育大綱〕における施策の基本方針（3）「最適な教育環境の整備」では、施策の方向性②として「働き方改革の推進」が掲げられています。

本プログラムは、教職員の長時間勤務の実態を改善し、この方針の実現を図るための個別施策です。また、同時に「業務量管理・健康確保措置実施計画」としての役割も兼ねています。



(5) プログラムの進行管理

取組を着実に推進・管理していくために、「学校改革！教職員の時間創造プログラム」プロジェクト会議において、進捗状況や実績などを検証しながら、継続的に取組を進めていきます。

(6) これまでの熊本市の取組状況

ア 取組に関わる予算の推移

(単位：千円)

	R3	R4	R5	R6	R7	直近5カ年計
再任用教員等の活用	27,620	19,413	58,440	1,177,767	1,307,059	2,590,299
I C T環境の整備関連 多様な場所で働ける環境	47,740	64,801	145,343	107,066	129,506	494,456
部活動指導員等 部活動改革関係	4,800	6,400	10,370	14,047	66,500	102,117
地域人材の活用	1,838	1,849	1,713	1,600	1,713	8,713
市立入試WEB出願	1,400	1,400	1,400	1,400	1,400	7,000
管理職マネジメント研修	219	225	195	143	100	882
教科書給与事務外部委託	-	230	446	891	891	2,458
デジタル採点システム	-	-	-	-	4,900	4,900
合計	83,617	94,318	217,907	1,302,914	1,512,069	3,210,825

イ 取組に関わる人員の推移

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	6カ年増加率
SC	9,608時間	12,765時間	12,538時間	12,171時間	12,171時間	12,898時間	1.3倍
SSW	10人	16人	16人	16人	21人	21人	2.1倍
不登校対策サポーター	4人	6人	14人	14人	21人	21人	5.3倍
学級支援員	137人	138人	135人	168人	187人	192人	1.4倍
部活動指導員	5人	5人	5人	8人	11人	42人	8.4倍
大学生アシスタント	-	-	-	41人	45人	70人	1.7倍

(熊本市第8次総合計画令和7年度アクションプランより)

ウ その他の取組

1期（2018年度～2020年度）			
1	校務支援システムの導入	8	学校閉庁日の設定
2	I C Tを利用した教材の共有化	9	留守番応答電話の設置
3	給食費の公会計化と学校徴収金のシステム管理	10	タイムカードによる勤務時間の把握
4	事務機能の強化	11	定時退勤日の設定
5	諸調査・各種事務の精査及び削減	12	最終退校時刻の設定
6	外国語専科教員等の配置（小学校）	13	登校時刻の設定
7	学校支援ボランティアの活用		

2期（2021年度～2025年度）			
1	部活動の見直し	9	事務機能の強化
2	年間授業時数や授業時間の見直し	10	教頭業務の整理と改善の工夫
3	日課の見直し	11	通知表の簡略化
4	学校行事等の見直し	12	小学校高学年における一部教科担任制の推進
5	休暇取得の推進	13	教職員のタイムカード出退勤打刻の徹底
6	一人一台のタブレット活用	14	最終退校時刻及び定時退勤日の遵守
7	会議や研修の見直し	15	勤務時間の繰上げ・繰下げ制度の積極的活用
8	外国語専科教員の配置（小学校）	16	欠席連絡等、学校・保護者間連絡システム整備

（7）2期の目標達成状況と主な課題

ア 2期の目標達成状況

目標3を除き未達成。詳細は後述の（参考）を参照。

- 目標 1 正規の勤務時間外の在校等時間が1か月45時間を超える教職員数0人
- 目標 2 正規の勤務時間外の在校等時間が1年間360時間を超える教職員数0人
- 当面の目標 正規の勤務時間外の在校等時間が1か月80時間を超える教職員数0人
- 目標 3 教職員1人あたりの年休の年間平均取得日数16日以上
- 目標 4 心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合60%以上

イ 主な課題

① 部活動のあり方について

中学校の部活動については、教員の約8割が何らかの形で関わっており、時間外勤務が80時間を超える教職員の割合も全校種の中で最も高くなっています。このことから、部活動は時間外勤務の大きな要因の一つであると考えられます。また、教員の約半数が部活動を負担に感じてい

る状況です。今後は、学校業務とは切り離れた活動形態の検討や、さらなる人材確保策の具体化を図りながら、本市の実情に即した対策を進めていく必要があります。

② ICTの活用

校務支援システムの導入や、児童生徒一人ひとりへのタブレットの配付など、ICT環境は着実に整備されつつあります。しかし、成績処理や校外での会議・打ち合わせにおいて、教員の約半数が負担を感じている現状を踏まえると、さらなるICTの活用によって負担軽減につながる環境整備や取組を進めていく必要があります。

③ 教頭の業務

職種別の勤務実態を見ると、すべての校種において教頭の時間外勤務が突出しています。プログラムに基づく取組により減少傾向にはあるものの、依然として高い水準にあるため、今後は教頭の負担軽減に向けた具体的な取組を進めていく必要があります。

④ デジタル採点システム

勤務実態アンケートの結果によると、教職員が業務の中で特に負担を感じるものの一つに、「成績処理」が挙げられています。中学校では、テストの採点に多くの時間を費やしており、これが時間外勤務の一因となっています。今後は、デジタル採点システムの本格実施によって、採点業務の負担軽減に向けた取組が求められます。

⑤ 養護教諭・栄養教諭

養護教諭や栄養教諭など、一人職種の働き方改革は、依然として十分に進んでいないのが現状です。学校内で業務内容への理解が十分に得られていない場合も多く、業務が集中することで、勤務時間の長期化だけでなく、精神的な負担が大きくなっています。今後は、業務の整理を進めるとともに、校内での理解を深め、学校全体で業務の在り方に目を向けながら、改善に取り組んでいく必要があります。

⑥ 不当な要求等への対応支援

現在、日本の学校や教職員が直面している「不当な要求」や「過剰な苦情」への対応に関する問題は、非常に深刻化しています。文科省はそれらの対応は「学校以外が担うべき業務」としてはいますが、学校現場の体制や教育委員会の支援が不十分なため、現場では依然として教職員が対応を強いられている状況にあります。教育委員会主導で、組織的な支援体制を進めていく必要があります。

第2編 プログラムの目標について

本プログラムの策定にあたり、計画期間内に達成すべき数値目標を以下のとおり設定します。これらは、学校と教育委員会が共有する目標として位置づけるものです。数値目標と現場の状況を共有しながら、取組状況の点検・検証を継続的に行い、教職員一人ひとりのさらなる負担軽減に向けた取組を推進していきます。

令和元年（2019年）の給特法改正を受け、熊本市教育委員会では「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定しました。この規則では、教職員の正規の勤務時間外の在校等時間について、一部の例外を除き、原則として1か月あたり45時間以内、1年あたり360時間以内とすることを定めています。これに基づき、第3期ではこの範囲を超える教職員を出さないための前段階として、数値目標を設定します。

(1) 時間外在校等時間に関する目標

【目標1】 正規の勤務時間外の在校等時間が

1か月平均45時間を超える教職員数0人

【目標2】 1人あたりの正規の勤務時間外の在校等時間が

1か月平均30時間を超える学校0校（園）

(2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

【目標3】

心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合 **60%以上**

【目標4】

教職員1人あたりの年休の年間平均取得日数 **18日以上**

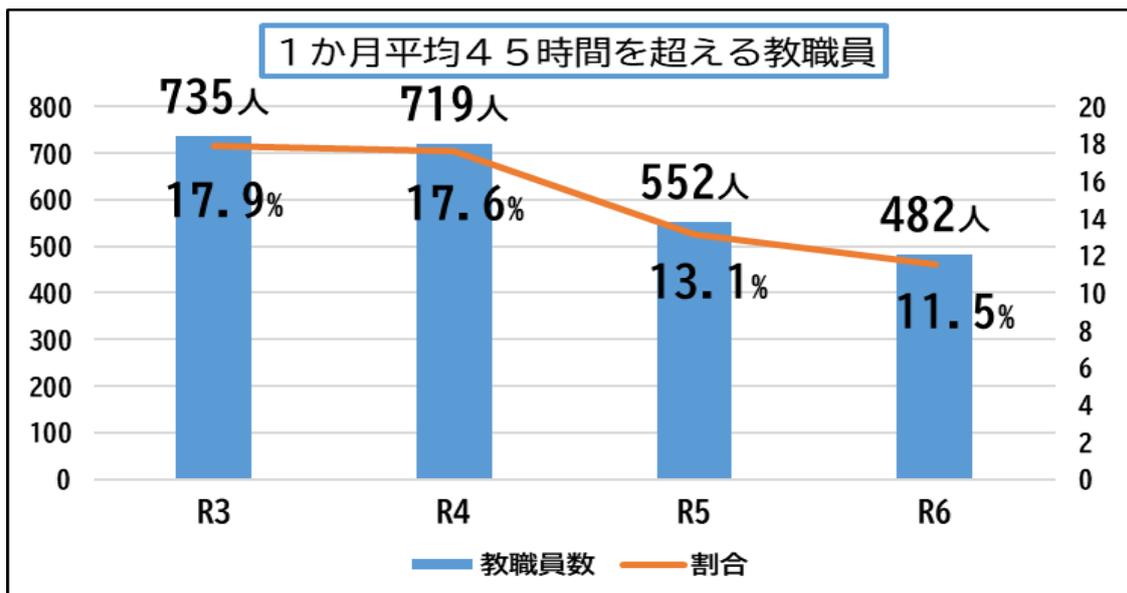
(1) 時間外在校等時間に関する目標

【目標1】 正規の勤務時間外の在校等時間が

1か月平均45時間を超える教職員数0人

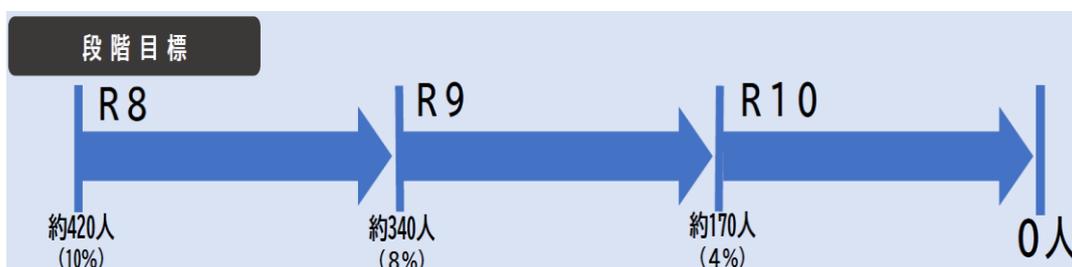
※教職員それぞれに関して、

(個人の時間外在校等時間の年間合計) ÷ 12か月



令和3年には該当教職員数が735人でしたが、令和6年には482人となり、253人の減少となりました。最終目標は「1か月45時間を超える教職員数を0人にすること」です。その達成に向けた前段階の目標として、まずは平均で45時間を超える教職員数を0人にすることを目指します。

《第3期プログラムの目標達成推移》



◆達成に向けての主な取組項目

【取組の柱1】 (1) 部活動の見直し (2) 教育課程の総合的な見直し

【取組の柱2】 (3) デジタル採点システムの活用

【取組の柱4】 (1) 勤務体制等の改善

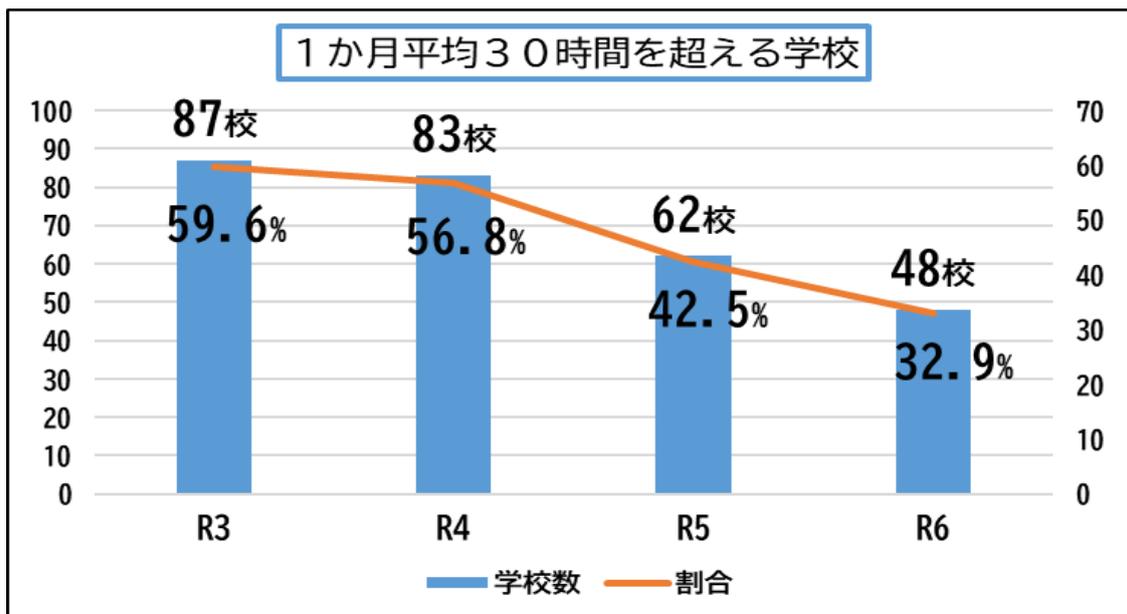
(1) 時間外在校等時間に関する目標

【目標2】 1人あたりの正規の勤務時間外の在校等時間が

1か月平均30時間を超える学校0校(園)

※学校(園)それぞれに関して、

(全教職員の時間外在校等時間の年間合計) ÷ (教職員の数) ÷ 12か月



令和3年には、全146校(園)のうち87校(園)が「月30時間超」の勤務状況であり、割合は59.6%に達していました。しかし、その後は年々減少し、令和6年には48校(園)、32.9%まで低下しました。学校単位で業務改善に取り組むことにより、教職員の勤務時間が極端に長くなるケースの抑制につながる効果が期待されます。

《第3期プログラムの目標達成推移》



◆達成に向けての主な取組項目

- 【取組の柱1】 (2) 教育課程等の総合的な見直し
(4) 小学校における一部教科担任制の充実
- 【取組の柱2】 (2) 多様な場所で働ける環境の整備
(5) 既存システムの改善
- 【取組の柱4】 (3) ~ (6) 教頭等業務の整理と改善など

(2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

【目標3】

心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合 **60%以上**

R3	R4	R5	R6
56.0%	54.2%	55.6%	56.2%

令和3年から令和4年にかけては減少傾向が見られましたが、令和4年から令和6年にかけては増加傾向となり、全体としては横ばいの状態が続いています。「心のゆとりや自分の時間が増えた」と感じる教職員の割合が伸び悩んでいる背景には、時間の使い方の課題や業務量の多さなど、複数の要因が影響している可能性があります。今後も、これらの要因を丁寧に分析しながら、改善に向けた取組を進めていきます。

《第3期プログラムの目標達成推移》

R8	R9	R10
57.0%	58.5%	60.0%

◆達成に向けての主な取組項目

【取組の柱1】(2) 教育課程等の総合的な見直し (3) 休暇取得の推進

【取組の柱2】(1) 授業等におけるICTの効果的な活用

【取組の柱3】(2) SC、SSWによる支援体制の充実

(3) 地域人材の活用

【取組の柱4】(1) 勤務体制等の改善

(2) 健康及び福祉の確保に関する取組

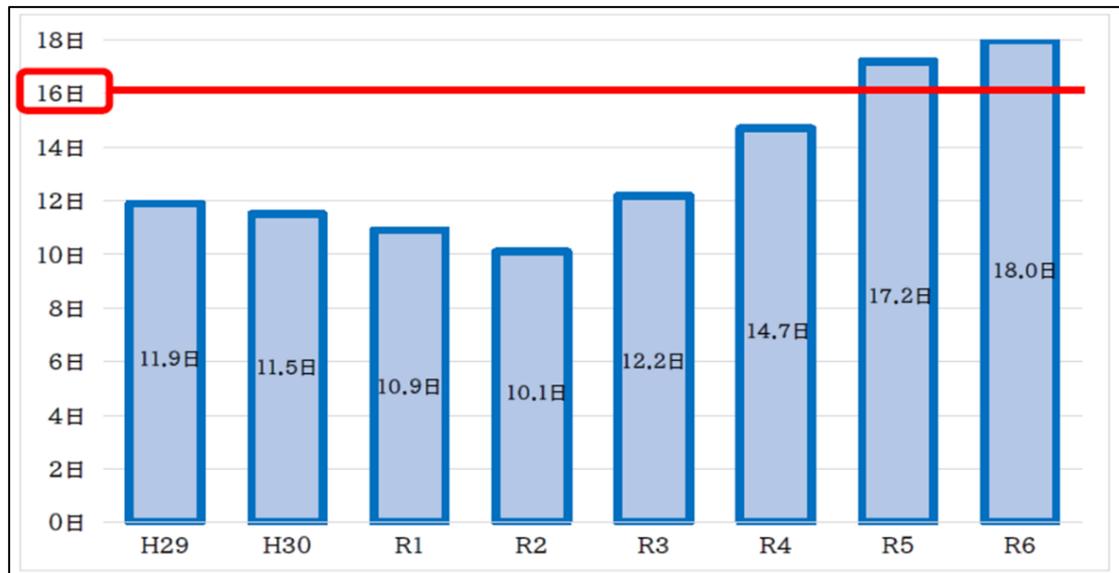
(7) 管理職マネジメント研修の実施

(8) 不当な要求等への対応支援

(2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

【目標4】

教職員1人あたりの年休の年間平均取得日数 **18日以上**



第2期プログラムでは、年次有給休暇の年間平均取得日数の目標を「16日以上」と設定しており、令和5年・令和6年の2年連続でこの目標を達成しました。

この成果の背景には、児童生徒の下校時間を早めるための日課の工夫により、教職員が放課後の時間を自分の時間として活用しやすくなったことや、年休取得期間の見直しによって夏休みに年休を取りやすくなったことなどが要因として考えられます。

◆達成に向けての主な取組項目

【取組の柱1】(2) 教育課程等の総合的な見直し (3) 休暇取得の推進

【取組の柱3】(1) 再任用教諭等の活用

【取組の柱4】(1) 勤務体制等の改善

第3編 4つの柱と具体的取組

前編で掲げた目標を達成するため、以下のように第3期プログラムの柱と具体的取組を設定します。

柱	取組項目
1 持続可能な学校運営に向けたさらなる教育活動の工夫	<ul style="list-style-type: none"> (1) 部活動の見直し (2) 教育課程等の総合的な見直し (3) 休暇取得の推進 (4) 小学校における一部教科担任制の充実
2 新しい時代の働き方を創造するDXの推進	<ul style="list-style-type: none"> (1) 授業等におけるICTの効果的な活用 (2) 多様な場所で働ける環境の整備 (3) デジタル採点システムの活用 (4) 既存システムの改善
3 多様な人材の活用による学校支援	<ul style="list-style-type: none"> (1) 再任用教員等の活用 (2) SC・SSWによる支援体制の充実 (3) 地域人材の活用
4 働きやすい環境づくりへの意識改革や創意工夫	<ul style="list-style-type: none"> (1) 勤務体制等の改善 (2) 健康及び福祉の確保 (3) 教頭業務の整理と改善 (4) 学校事務の整理と改善 (5) 養護教諭業務の整理と改善 (6) 栄養教諭等業務の整理と改善 (7) 管理職マネジメント研修の充実 (8) 不当な要求等への対応支援

※成果指標の数値でR6年度のは、R7年度の数値が判明次第、置き換えます。

取組の柱1

持続可能な学校運営に向けたさらなる教育活動の工夫

(1) 部活動の見直し

教育改革推進課・指導課

(現状と課題)

本市では、令和元年（2019年）10月に制定された「熊本市立小・中学校部活動指針」に基づき、すべての小中学校で部活動の適正な運営を進めてきました。これにより、教員の業務時間の見直しにも取り組んできました。

しかし中学校では、競技経験の有無にかかわらず多くの教員が顧問を担当しており、これが教員の長時間労働の大きな要因となっています。

この課題を踏まえ、令和9年度中に始まる「新しい学校部活動」の本格実施に向けて、希望する者（教職員・地域人材）のみが指導を担当し、地域と連携した持続可能な部活動の在り方を検討しています。教育の質を保ちながら、教員の働き方改革を両立させることを目指し、現在準備を進めているところです。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①令和9年度から始まる「新しい学校部活動」では、部活動に関する業務について、地域人材を積極的に活用し、教職員は指導を希望する者のみが指導を行うこととします。（「3分類」③関係）
- ②「新しい学校部活動」を実施するにあたり、持続可能な制度とするため、企業等が部活動を財政支援する制度を構築します。
- ③学校や部活動の規模を考慮し、拠点校部活動による運営を拡げていきます。
- ④教職員の負担を減らすために、部活動指導員のさらなる拡充を行っていきます。

◆学校

- ①中学校においては、学校区域の住民や保護者に部活動への協力を呼びかけ指導者の確保に取り組むとともに、指導者が生徒と適切に関われるようサポートを行います。
- ②小学校においては、勤務時間内に部活動が終了するような日課の工夫、活動の工夫をします。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R7年度)	目標値 (R8年度)	目標値 (R10年度)
地域人材の指導者数	人	42※	84	500

※R8.1.1時点

(2) 教育課程等の総合的な見直し

指導課・教育改革推進課

(現状と課題)

教育課程の編成においては、学校行事や日課の見直し、予備時数の削減など、改善に向けた取組が進められています。

しかし、教職員の時間外勤務の状況は依然として改善が必要であり、さらなる業務負担の軽減策が求められています。また、正規の勤務時間内に十分な休憩を取れていない教職員も多く、働き方の面でも見直しが必要です。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①学校行事や日課の見直しに関する具体的な取組事例を紹介し、改善が進まない学校には、改善に向けた支援を行います。
- ②予備時数の削減が進んでいる学校の取組事例を紹介します。
- ③小学校低学年の通知表については、他都市の例などを参考に評価方法や簡略化の仕方を研究していきます。

◆学校

- ①学校行事や日課の見直し、1コマの時間短縮などを行い、教職員が正規の勤務時間内に授業以外の業務時間を確保できるようにします。
- ②学校行事等の見直しにより、予備時数の削減を進め、学校間や学年間での差が出ないようにします。
- ③正規の勤務時間内に教職員が適切な休憩を取れるよう、校務分担や業務の見直しを進めたり、学校内で休憩の時間をとれるスペースを確保したりします。(参考参照)

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R7年度)	目標値 (R8年度)	目標値 (R10年度)
予備時数0で教育課程を計画した学校数(小中134校中)	校	52	134	131

※R8年度までの合計134校

※R9年度に義務教育学校「天明みらい学園」が開校することに伴い、1中4小が減少するが、「天明みらい学園」を前期課程(小学校)と後期課程(中学校)に分けて数えるため、R9年度以降は(小中131校中)とする。

(参考)

※中教審答申(R6年9月30日)『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』より

- (3) ②「休憩時間や継続した休息時間の確保等」より一部抜粋
「授業を担当していない時間に休憩時間を割り振ったり、担任外の教師も含めて給食指導を輪番制にしたり、教員業務支援員に休み時間の児童生徒の見守りを担ってもらったりするなどの取組を進めること。」

(3) 休暇取得の推進

教職員課

(現状と課題)

教職員の年次有給休暇の年間取得状況については、令和5年に17.2日、令和6年に18.0日と、2年連続で目標を達成しています。

しかし、休暇取得時期の変更期間中の経過措置が終了したため、通常の年休保持数に戻ったことで、年休取得日数が下がる可能性が考えられます。

今後も、休暇取得日数の維持・改善が求められます。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①計画年休の実施や閉庁日の設定の工夫など、休暇取得の推進に向けた取組事例を紹介します。
- ②全ての教職員が年休を取得しやすくなるよう、改善策を検討します。

◆学校

- ①長期休業中の、閉庁日の設定、研修の実施期日や回数を工夫します。
- ②年休を計画的に取得できるよう、学校単位で「計画年休」を設定します。
- ③幼稚園においては、平日の年休を取得しやすくなるような業務改善を行ったり、合同保育の実施など運営の工夫を行ったりすることを検討します。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6年)	目標値 (R8年)	目標値 (R10年)
教職員1人当たりの年休の年間平均取得日数	日	18.0	18.0	18.0

(4) 小学校における一部教科担任制の充実

指導課・教職員課

(現状と課題)

第2期プログラムでは、小学校高学年において一部教科担任制（交換授業も含む。）を導入し、授業準備の負担軽減や授業時間の削減に取り組んできました。

しかし、中学年では理科や音楽などの専科教員が配置されておらず、全ての授業を担当しなければならない教職員もいます。

こうした状況を踏まえ、高学年での取組成果を活かしながら、他の学年にも一部教科担任制を広げることで、教職員の負担軽減を図る必要があります。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①小学校高学年における一部教科担任制のメリットを生かし、学校の実態に合わせながら、小学校全体での一部教科担任制を推奨します。
- ②一部教科担任制の好事例の紹介をしていきます。

◆学校

- ①学校の実態を考えながら、学年間、前後の学年間など、取り組みやすい形で一部教科担任制を進めていくことで、教員の負担を減らします。
- ②学級担任間の授業交換による授業を進めていくことで、教材研究の負担を軽減します。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
中学年で一部教科担任制にした小学校 (92 校中)	校	3 年 : 81 4 年 : 86	3 年 : 87 4 年 : 89	3 年 : 89 4 年 : 89

※R9 年度から、3校減により、全 89 校

取組の柱2

新しい時代の働き方を創造するDXの推進

(1) 授業等におけるICTの効果的な活用

教育センター

(現状と課題)

授業準備は教員の業務の中でも大きなウエイトを占めており、効率化を図ることで業務全体の負担軽減につながります。

本市ではこれまで、iPad用授業支援アプリ（ロイロノート・メタモジなど）を活用した実践事例の共有や、教師用デジタル教科書の全教科配備などを進めてきました。

しかし、ICTを活用した教材や指導案、授業の工夫などの情報共有や、デジタル教科書の授業での活用など、さらなる充実が求められています。今後は、こうした実践例を広く共有し、授業準備の効率化と教育の質の向上を両立させることが重要です。

<取組内容>

◆教育委員会

- ① ICTを活用した教材や指導案、実践事例等を教員全体で共有化し、教員の教材研究等の負担の軽減を図ります。
- ② デジタル教科書を授業で活用できるような支援を行います。（「3分類」⑩関係）

◆学校

- ① 児童生徒の進捗状況に応じて取り組める課題を示すことで、授業中に自主的に学びを選択できるようにします。
- ② 宿題の作成や添削等に要する時間を削減するため、家庭学習用の課題も電子データでの共有を図ります。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6年度)	目標値 (R8年度)	目標値 (R10年度)
学習用タブレット、校務用PCや電子黒板、Microsoft teams等のソフトウェアを含めたICT環境整備により、時間的な余裕や気持ちに余裕が生まれたと感じた割合	%	70.7	75.0	80.0
宿題をタブレット端末を使って行うと回答した児童生徒の割合	%	82.6	90.0	100.0

(「タブレット端末の活用状況に関する実態調査」より)

(2) 多様な場所で働ける環境の整備

教育センター

(現状と課題)

令和2年(2020年)のコロナ禍をきっかけに、社会全体で在宅勤務の導入が進み、本市の教職員においてもその取組が進められました。

市では現在、週休3日制やフレックスタイム制の導入にも取り組んでおり、教職員を含む市職員の多様な働き方を支援する方向で進めています。

しかし、教職員においては、長期休業期間以外では、多様な働き方を進めることは難しい現状があります。

多様な働き方の活用の工夫により、家庭や地域との両立がしやすくなり、教職員の定着率の向上も期待されています。

<取組内容>

◆教育委員会

①ICTを活用し、多様な場所で働ける環境整備を行います。

◆学校

①業務の内容や時期に応じて在宅勤務を行うなど、多様な場所での勤務を進めます。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6年度)	目標値 (R8年度)	目標値 (R10年度)
ICT環境の整備によって時間的、精神的に余裕が生まれたと感じる教職員の割合	%	70.7	75.0	80.0

(「タブレット端末の活用状況に関する実態調査」より)

(3) デジタル採点システムの活用

教育改革推進課・教育センター・指導課

(現状と課題)

教職員の業務の中でも「成績処理」は特に負担が大きく、多くの教職員がその業務にストレスを感じています。特に中学校では、採点業務に多くの時間を要しており、勤務時間内に処理を終えることが難しく、結果として時間外勤務が増加する傾向にあります。

このような状況を改善するためには、デジタル採点システムの導入・活用を進め、成績処理の効率化と教職員の負担軽減を図ることが求められています。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①中学校におけるデジタル採点システムの利用に関して、効果的な活用の仕方を示すことで、テストの採点の時間を減らし、教職員の負担軽減になるようにします。(「3分類」⑩関係)
- ②分析機能の効果的な利用の仕方を提案し、授業準備の負担軽減になるようにします。

◆学校

- ①システムを活用することで、採点に掛かる時間を削減し、他の業務にあてる時間を確保します。
- ②分析機能を利用したり、それをもとに授業を組み立てたり、個別対応に活用したりします。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
デジタル採点システムの利用率	%	-	60	75
「学習したことを振り返り、次の学習につなげることができている」と感じている生徒の割合※	%	75.9	77	80
「先生は、分かるまで教えてくれている」と感じている生徒の割合※	%	82.5	84	87

(※「全国学力・学習状況調査 質問調査」より)

(4) 既存システムの改善

教育改革推進課・教育政策課・教職員課・
健康教育課・教育センター・指導課

(現状と課題)

本市では、教育のデジタル化・ICT活用を積極的に推進した取組を行っています。しかし、学校現場での活用に関し、負担感を感じるものもあり、既存システムの改善が求められます。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①情報システム分科会を設置し、情報システム関連業務における課題点や改善点について意見交換等を行います。
- ②課題等を整理した上でシステムの更新に改善策を反映させます。(「3分類」⑧関係)

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
ICT環境の整備によって時間的、精神的に余裕が生まれたと感じる教職員の割合	%	70.7	75.0	80.0

(「タブレット端末の活用状況に関する実態調査」より)

(1) 再任用教員等の活用

教職員課

(現状と課題)

全国的に教員不足が問題となっていますが、本市もその例外ではありません。

若手教員が増加する中で、中堅・ベテラン層の減少を補う形で、再任用教員等が豊富な経験を生かして支援できるような体制づくりが求められます。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①再任用教員の活用については、その豊かな経験を生かすため、フルタイムでの任用を基本としつつも、様々なニーズに応えられるように検討します。
- ②学校運営サポーター、不登校対策サポーター及びフレンドリーオンライン学習支援員の短時間での配置を進めていきます。(「3分類」⑩関係)

◆学校

- ①各学校の状況を踏まえ、学習指導はもとより、児童生徒の安全確保、不登校児童生徒の学びの機会の確保など、有効に活用できるようにします。
- ②学校行事全般の企画運営を担ってもらうことで、教職員の業務負担軽減につなげていきます。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
再任用短時間勤務教員である学校運営サポーター、不登校対策サポーター及びフレンドリーオンライン学習支援員の配置数	人	64	70	80

(2) SC・SSWによる支援体制の充実

総合支援課

(現状と課題)

熊本市において、SC・SSWの人員配置は進められてきており、様々な課題に関わっています。しかし、子どもたちに関する課題は、今後ますます増加することが懸念されており、それらへの派遣依頼の増加による負担の解消が求められます。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①いじめや不登校をはじめ、生徒指導上の諸課題の積極的な予防、早期発見及び解消のために、スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）を配置し、関係機関と連絡・調整を進め、子どもにかかる課題や環境の改善を行います。（「3分類」⑨関係）

◆学校

- ①SC・SSWとの連携を密にすることで、いじめや不登校などの課題への積極的な予防及び解消のために取組を進めます。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6年度)	目標値 (R8年度)	目標値 (R10年度)
SCによる好転率	%	64.8	66.0	70.0
SSWによる好転率	%	51.2	60.0	62.0

(※「令和6年度スクールカウンセラー等活用事業調査、
スクールソーシャルワーカー等活用事業調査」より)

(3) 地域人材の活用

地域教育推進課・指導課

(現状と課題)

全国的に、国が推進する「コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進」に取り組む動きが広がっており、教育プログラムの支援など学校における地域人材の活用が進められています。本市では、学校支援ボランティア制度に加え、「熊本市コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進にかかるモデル事業」(以下、モデル事業)をスタートさせ、制度の導入を含め更なる地域人材を活用した検討を進めています。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①モデル事業を進めるなかで、地域と学校を繋ぐ「地域コーディネーター」を配置し多様で有効な地域人材の活用を図っていきます。
- ②モデル事業を推進する新たな人材の発掘やスクールサポートボランティアの講習等により、学校の教育プログラムをサポートする地域人材を育成します。

◆学校

- ①モデル事業の報告書を参考に、各学校の実情に合わせた取組を進めていきます。
- ②学校支援ボランティア制度を活用し、教員の負担軽減につながる取組を進めていきます。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
地域学校協働活動に携わった地域人材の人数 (のべ人数)	人	293	360	600
学校支援ボランティアの人数 (のべ人数)	人	37,005	40,000	40,000

※地域人材の人数

地域コーディネーターを配置したことによる新規ボランティア人数

※学校支援ボランティアの活動

読書活動 (読み聞かせ)、清掃活動、交通指導・あいさつ運動、学校図書館の手伝い、農業等生産活動の体験支援

取組の柱4

働きやすい環境づくりへの意識改革や創意工夫

(1) 勤務体制等の改善

教職員課

(現状と課題)

長時間勤務の常態化や、休憩時間の確保が困難など、勤務体制に関しては、様々な問題があります。熊本市においては、繰上げ・繰下げ勤務やフレックスタイム制などの柔軟な働き方が少しずつ広がってきている状況にありますが、今後、更に広げていく必要があります。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①勤務時間の繰上げ・繰下げ制度やフレックスタイム制など、様々な働き方を選択できるように広めていきます。
- ②勤務間インターバル制度の導入により、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休憩時間を設けるよう促します。

◆学校

- ①様々な勤務制度を全職員に周知し、ワークライフバランスの向上に努めます。
- ②生活時間や睡眠時間を確保し、職員の健康確保に努めます。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合	%	56.2	57.0	60.0

(2) 健康及び福祉の確保

教職員課・教育改革推進課

(現状と課題)

日本の教職員は、世界的に見ても労働時間が多いことや、業務内容が多岐にわたること
で心的負担も大きいことが、現状の問題となっています。

教職員が安心して業務に打ち込める環境づくりをすることは、児童生徒がよりよい教育
を受ける機会が増えるため、教職員の健康及び福祉の確保は、今後の大きな課題の1つで
す。

<取組内容>

◆教育委員会

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みます。

- ①教職員のうち、1箇月時間外在校等時間が直近3箇月連続で80時間を超えたものな
どに対して、医師による面接指導を実施します。
- ②勤務間インターバルとして、終業時刻から翌日の始業時刻までに11時間の休息時間
の確保に取り組みます。
- ③職員数50人未満の学校(園)も含め、ストレスチェックの実施率100%を維持すると
ともに、実施後の集団分析の結果等も活用して職場環境の改善を推進します。
- ④学校問題対応相談として、精神的な悩み等を抱えている教職員に対する精神科医師又
は臨床心理士による相談面接を実施します。
- ⑤勤務時間の繰上げ・繰下げやテレワーク、フレックスタイム制度(選択的週休3日を
含む。)について、学校(園)の運営に支障がない範囲で積極的な利用を推進しま
す。
- ⑥校内での対話を通じて信頼関係や相互理解を深めながら、職場のコミュニケーション
を活性化させ、教職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいる事例を紹介します。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R7年度)	目標値 (R8年度)	目標値 (R10年度)
総合健康リスク	-	82	81	80

(「ストレスチェック」より)

※総合健康リスクとは

ストレスチェックの集団分析において、職場における状況を判断する一つの指標。全国
平均を100として、数値が小さいほど良好。120を超えると、ストレスの心身への影響が顕
在化してくるレベル。

(3) 教頭業務の整理と改善

教育改革推進課・教育政策課

(現状と課題)

教頭は、全職種の中で、最も、正規の勤務時間外の在校等時間の平均が最も高い職種です。働き方改革の取組により、教職員全体の勤務時間外の在校等時間は減少傾向にあります。職種別で教頭のみを集計すると、依然として、突出して多くなっています。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①特に負担の大きい「文書收受及び調査回答」については、教育委員会事務局と学校とで連携をしながら改善を進めていきます。
- ②教頭が担当していることが多いものの、必ずしも教頭が行う必要がない業務については、内容を明確化し、改善を図ります。(「3分類」⑩関係)
- ③年度当初に業務過多になりがちな教頭業務について、文書発出の方法等を工夫し、業務の効率化を図ります。

◆学校

- ①校内における教頭の業務分担について、主幹教諭、教務主任や事務職員等と分担可能な業務の洗い出しを行っていきます。
- ②各学校において、教頭が学校運営や教職員支援等の中核的業務に専念できる時間を確保するため、電話対応などの日常的な業務については、無理のない形で分担し、互いに支え合える体制づくりを進めます。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
正規の勤務時間外の在校等時間が1か月平均45時間を超える教頭の割合	%	74.3	50.0	0

(4) 学校事務の整理と改善

教育改革推進課・教職員課・教育センター

(現状と課題)

勤務実態アンケートによると、事務職員の中で、業務に対して負担感がある職員が多く、特に、「給食費・学校徴収金関係事務」や「調査回答・その他の事務」に対する負担感が高い傾向があります。また、事務職員に業務が集中する場合があります、業務の役割分担が求められます。

<取組内容>

◆教育委員会

①学校事務職員の業務の集約化及び効率化を行います。それにより、業務量を減らすとともに事務職員が学校経営へ参画する仕組みを作ります。

②教育委員会各課担当と学校事務職員による事務業務改善分科会（仮称）を年に数回開催し、業務が円滑に進められるようにします。

◆学校

①事務職員が行う業務と他の職員が行う業務を分類し、事務職員に業務が集中しすぎないようにします。

②学校徴収金については、管理職の適切なマネジメントのもと、事務職員の過度の負担にならないような運用をします。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた事務職員等の割合	%	37.3	45	60

(5) 養護教諭業務の整理と改善

健康教育課・教育改革推進課

(現状と課題)

養護教諭の職務は専門性を有しており、保健室経営や保健管理・保健教育を行うだけでなく、「心・身体の特門家」として、学校内外の連携を図るコーディネーターとしての役割も担っています。このように、養護教諭の職務は多岐にわたっており、業務負担の増加も懸念されています。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①養護教諭に担うことが求められている職務（中心的な役割と他の教職員との役割分担）を明確化します。
- ②中学校に配置している不登校対策サポーターを小学校にも巡回するようにし、業務の負担軽減につなげます。
- ③各種調査や文書等の簡略化や電子化による負担軽減を図っていきます。

◆学校

- ①業務の効率化と課題解決を図ります。
- ②業務内容に関して、養護教諭が一括して担ってきた業務に関して、他教職員と連携して取り組んでいきます。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた養護教諭等の割合	%	66.7	68.0	70.0

(6) 栄養教諭等業務の整理と改善

健康教育課・教育改革推進課

(現状と課題)

教員の働き方改革の一環として、日課を繰り上げるために給食時間を早める学校が増えています。しかし、指定された時間に間に合わせるために、調理場では業務開始時間を早める必要があり、食材納入業者や調理員の負担がかかり、業者の撤退の要因にもなっています。特に、調理食数が多く複数の配送校をもつ共同調理場においては、時間変更に対応することは容易ではなく、栄養教諭等の業務が増え、時間外勤務の一因であります。

以上のことから、安易な給食時間の変更は調理場にとって様々な負担がかかり、安全安心な給食の提供にも影響を及ぼしかねません。

また、栄養教諭等の職務は専門性が高いことから学校内で業務内容が共有されにくく、栄養教諭等が急な病気や怪我等で休む場合も、業務を代わりに行える教職員がいない現状です。

今後は、管理職が主体となり、学校内での栄養教諭の業務内容の把握とサポート体制の構築が求められます。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①急な日課変更に伴う給食時間の変更は、栄養教諭等や調理員の負担になるため、給食時間の変更を伴わない日課の繰り上げを行うモデル校の取組を全校へ共有する等して、すべての教員にとっての働き方改革を推進します。
- ②栄養教諭等の勤務実態を踏まえて、業務上必要な早出出勤等に合わせた柔軟な勤務時間の設定ができるようにします。

◆学校

- ①安全安心な学校給食の提供を安定的に行う体制を維持するため、日課を繰り上げる場合においても給食時間の変更は行わないよう配慮します。
- ②管理職等は、日頃から栄養教諭等の業務内容について把握し、栄養教諭等が急な病気や怪我等で勤務できないときは、学校全体で業務のサポートを行うことができる体制を構築します。
- ③学校における食育の推進にあたっては、栄養教諭等が中心となり、職員同士が連携して学校全体で取り組みます。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6 年度)	目標値 (R8 年度)	目標値 (R10 年度)
心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた栄養教諭等の割合	%	48.8	50	60

(7) 管理職マネジメント研修の充実

教育センター・教職員課

(現状と課題)

管理職に必要な資質・能力の育成に関する研修の実施や、人事評価（業績評価）に働き方改革に関する項目を追加するなど、これまで管理職の意識改革を図ってきました。

しかし、学校によって取組の差がみられる現状にあることから、今後も全市的に意識改革を推進するような方策が必要です。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①教職員が時間を意識した働き方ができるような、管理職研修を実施します。
- ②各学校の課題等に応じて、先進校の事例を紹介する等情報提供を行います。
- ③管理職向けICT活用推進研修を行います。
- ④管理職マネジメント力強化推進「研究モデル校」を選定し、研修を実施するとともに、その成果を翌年以降の新任管理職研修等に反映させ、改善を図ります。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R6年度)	目標値 (R8年度)	目標値 (R10年度)
年間の新任管理職研修を全て終了した際のアンケートで、本研修が「とても役に立った」と回答した管理職の割合	%	81	85	90

(8) 不当な要求等への対応支援

教育政策課・総合支援課・指導課

(現状と課題)

近年、学校現場では、保護者や地域住民からの過度な要求や不適切な言動、いわゆるカスタマーハラスメントの事例に加え、児童生徒による暴言・暴力が増加しています。これにより、教職員は精神的・身体的な負担を強いられ、日々の教育活動に支障をきたす場面も少なくありません。特に、暴れている児童生徒への対応においては、「体罰ではないか」との誤解を招くことへの不安から、他の児童の安全確保との間で極めて難しい判断を迫られる状況が生じています。

また、こうした問題への対応は学校ごとに異なり、学校外の関係機関との連携も十分とは言えないため、迅速かつ的確な対応が困難なケースも見受けられます。さらに、現時点では暴言・暴力やカスタマーハラスメントに対する明確な対応指針や啓発の仕組みが整備されておらず、教職員一人ひとりの判断に委ねられているのが実情です。

このような状況の中で、教職員が孤立することなく、安心して教育活動に専念できる環境を整えるためには、統一された対応マニュアルの整備や、関係機関との連携体制の強化が急務です。加えて、教職員・保護者・児童生徒それぞれに向けた啓発活動や、学校全体で「安全・安心」を共有する意識づくりを進めることが、家庭や地域との信頼関係の構築にもつながります。

<取組内容>

◆教育委員会

- ①専門家による学校現場への支援や助言を推進するために、学校からの要望、人員・組織体制などを整理し、学校に対して支援の方法や助言の仕組みを分かりやすく示します。これにより、現場のニーズに応じた支援体制を強化していきます。(「3文類」⑤関係)
- ②教職員が安心して相談できる体制を構築するために、過去の事例や学校からの声をもとに課題を整理し、教職員が気軽に相談できる窓口や仕組みを整えます。相談体制の充実により、教職員が孤立することなく、安心して対応できる環境づくりを進めます。
- ③対応事例などを活用し、現場で役立つ実践的な研修を実施します。これにより、教職員が具体的な場面での対応力を身につけるとともに、専門性の向上を図ります。
- ④学級づくり(特別活動等)を推進するために、本市や他自治体の先進的な取組を参考にしながら、経年者研修やモデル校での実践を通じて、学級経営の基盤づくりを支援します。児童生徒が安心して過ごせる学級環境の整備を目指します。
- ⑤問題行動への対応を強化するため、暴力等の事案発生時や、過剰な苦情や不当な要求等への対応マニュアルの整備を行います。

<成果指標>

成果指標	単位	現状値 (R7年度)	目標値 (R8年度)	目標値 (R10年度)
過剰な苦情や不当な要求等に対して組織的に対応することが「できている」と回答した教職員の割合	%	2月アンケートで集計	3月までに入力	3月までに入力

参考

第2期目標の達成状況

1 第2期プログラムの目標

- 目標 1 正規の勤務時間外の在校等時間が1か月45時間を超える教職員数0人
- 目標 2 正規の勤務時間外の在校等時間が1年間360時間を超える教職員数0人
- 当面の目標 正規の勤務時間外の在校等時間が1か月80時間を超える教職員数0人
- 目標 3 教職員1人あたりの年休の年間平均取得日数16日以上
- 目標 4 心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合60%以上

※目標 4は、令和6年度より新たに追加。

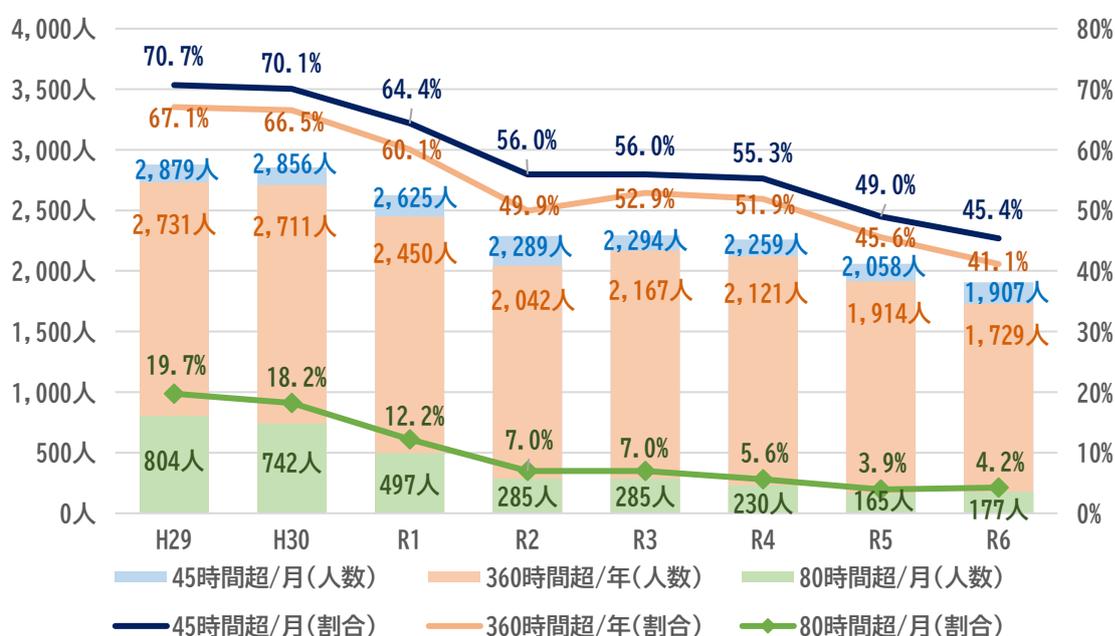
2 第2期目標の達成状況

(1) 在校等時間の削減に関する目標 ⇒ 目標未達成

≪目標 1≫ 正規の勤務時間外の在校等時間が1か月45時間を超える教職員数0人

≪目標 2≫ 正規の勤務時間外の在校等時間が1年間360時間を超える教職員数0人

≪当面の目標≫ 正規の勤務時間外の在校等時間が1か月80時間を超える教職員数0人



実績結果

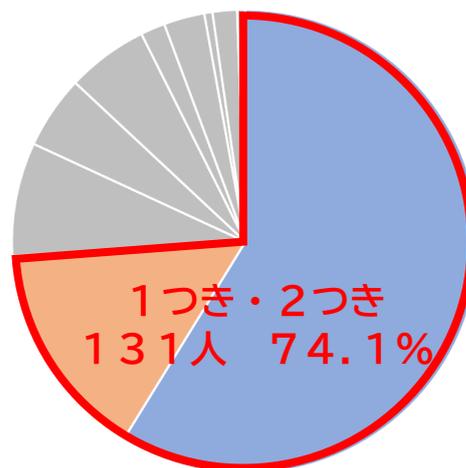
	平成29年度との比較	令和5年度との比較
目標 1	▲972人 (▲25.3ポイント)	▲151人 (▲3.6ポイント)
目標 2	▲1002人 (▲26.0ポイント)	▲185人 (▲4.5ポイント)
当面の目標	▲627人 (▲15.5ポイント)	+12人 (+0.3ポイント)

結果分析

- ・「予備時数0の取組」「校務支援システムの導入」「給食費の公会計化及び学校徴収金のシステム管理」など、これまでの取組の成果が表れたものと考えられる。
- ・また、学校経営重点計画及び人事評価（業績評価）の目標に働き方改革についての項目を取り入れたことで、「日課の工夫」、「教職員の意識改革」、「行事や会議等の精選」等、各学校における取組が大きく進展したものと考えられる。
- ・令和6年度、学校（園）単位で目標（1・2・当面）を達成している学校（園）は4園。
- ・80時間超の教職員が昨年度より12人増であった。1つきのみ超えた人数が19人増であった。

【参考1】 正規の勤務時間外の在校時間が1か月80時間を超えた月数ごとの人数

月数	全体			教頭		
	人数	昨年差	割合	人数	昨年差	割合
1つき	104	19	58.8%	25	3	54.3%
2つき	27	-5	15.3%	8	1	17.4%
3つき	14	0	7.9%	4	-1	8.7%
4つき	9	-3	5.1%	4	0	8.7%
5つき	10	4	5.6%	4	1	8.7%
6つき	3	-2	1.7%	1	-1	2.2%
7つき	5	0	2.8%	0	-1	0.0%
8つき	1	0	0.6%	0	-1	0.0%
9つき	3	2	1.7%	0	0	0.0%
10つき	0	-1	0.0%	0	0	0.0%
11つき	1	-2	0.6%	0	-1	0.0%
12つき	0	0	0.0%	0	0	0.0%
80時間超	177人	12	100.0%	46人	0	100.0%



※前年度（R5） 1つき・2つき 117人
70.9%

【参考2】 各月の正規の勤務時間外の在校等時間が80時間を超えた教職員数とその割合
職種別

	小学校		中学校		高等学校 専門学校		幼稚園		支援学校		総計	
	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合
校長・園長	5 (92)	5.4%	1 (42)	2.4%	0 (3)	0.0%	0 (6)	0.0%	0 (2)	0.0%	6 (145)	4.1%
教頭	29 (97)	29.9%	15 (48)	31.3%	2 (5)	40.0%	— (—)	—	0 (2)	0.0%	46 (152)	30.3%
主幹教諭	1 (17)	5.9%	4 (8)	50.0%	0 (1)	0.0%	— (—)	—	— (—)	—	5 (26)	19.2%
教諭	18 (1,905)	0.9%	87 (1,005)	8.7%	4 (90)	4.4%	0 (28)	0.0%	0 (41)	0.0%	109 (3,069)	3.6%
講師	1 (179)	0.6%	3 (186)	1.6%	1 (31)	3.2%	0 (9)	0.0%	0 (12)	0.0%	5 (417)	1.2%
事務職員	0 (106)	0.0%	1 (57)	1.8%	— (—)	—	— (—)	—	0 (4)	0.0%	1 (167)	0.6%
養護教諭等	1 (98)	1.0%	3 (52)	5.8%	0 (3)	0.0%	— (—)	—	0 (4)	0.0%	4 (157)	2.5%
栄養教諭等	0 (49)	0.0%	1 (20)	5.0%	— (—)	—	— (—)	—	0 (1)	0.0%	1 (70)	1.4%
総計	55 (2,543)	2.2%	115 (1,418)	8.1%	7 (133)	5.3%	0 (43)	0.0%	0 (66)	0.0%	177 (4,203)	4.2%

年代別

	小学校		中学校		高等学校 専門学校		幼稚園		支援学校		総計	
	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合
20代以下	4 (478)	0.8%	26 (263)	9.9%	0 (14)	0.0%	0 (5)	0.0%	0 (7)	0.0%	30 (767)	3.9%
30代	3 (424)	0.7%	26 (290)	9.0%	2 (31)	6.5%	0 (10)	0.0%	0 (12)	0.0%	31 (767)	4.0%
40代	8 (384)	2.1%	28 (246)	11.4%	2 (30)	6.7%	0 (10)	0.0%	0 (12)	0.0%	38 (682)	5.6%
50代	34 (846)	4.0%	31 (406)	7.6%	3 (34)	8.8%	0 (17)	0.0%	0 (25)	0.0%	68 (1,328)	5.1%
60代以上	6 (411)	1.5%	4 (213)	1.9%	0 (24)	0.0%	0 (1)	0.0%	0 (10)	0.0%	10 (659)	1.5%
総計	55 (2,543)	2.2%	115 (1,418)	8.1%	7 (133)	5.3%	0 (43)	0.0%	0 (66)	0.0%	177 (4,203)	4.2%

職種×年代別

	20代以下		30代		40代		50代		60代以上		総計	
	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合
校長・園長	— (—)	—	— (—)	—	— (—)	—	5 (113)	4.4%	1 (32)	3.1%	6 (145)	4.1%
教頭	— (—)	—	— (—)	—	13 (29)	44.8%	33 (119)	27.7%	0 (4)	0.0%	46 (152)	30.3%
主幹教諭	— (—)	—	— (—)	—	1 (2)	50.0%	3 (21)	14.3%	1 (3)	33.3%	5 (26)	19.2%
教諭	27 (572)	4.7%	30 (657)	4.6%	24 (566)	4.2%	24 (862)	2.8%	6 (413)	1.5%	111 (3,070)	3.6%
講師	0 (107)	0.0%	1 (41)	2.4%	0 (31)	0.0%	0 (71)	0.0%	2 (161)	1.2%	3 (411)	0.7%
事務職員	0 (36)	0.0%	0 (15)	0.0%	0 (20)	0.0%	1 (71)	1.4%	0 (28)	0.0%	1 (170)	0.6%
養護教諭等	2 (40)	5.0%	0 (37)	0.0%	0 (20)	0.0%	2 (51)	3.9%	0 (11)	0.0%	4 (159)	2.5%
栄養教諭等	1 (12)	8.3%	0 (17)	0.0%	0 (14)	0.0%	0 (20)	0.0%	0 (7)	0.0%	1 (70)	1.4%
総計	30 (767)	3.9%	31 (767)	4.0%	38 (682)	5.6%	68 (1,328)	5.1%	10 (659)	1.5%	177 (4,203)	4.2%

【参考3】 時間外在校等時間の一人一月あたりの平均時間

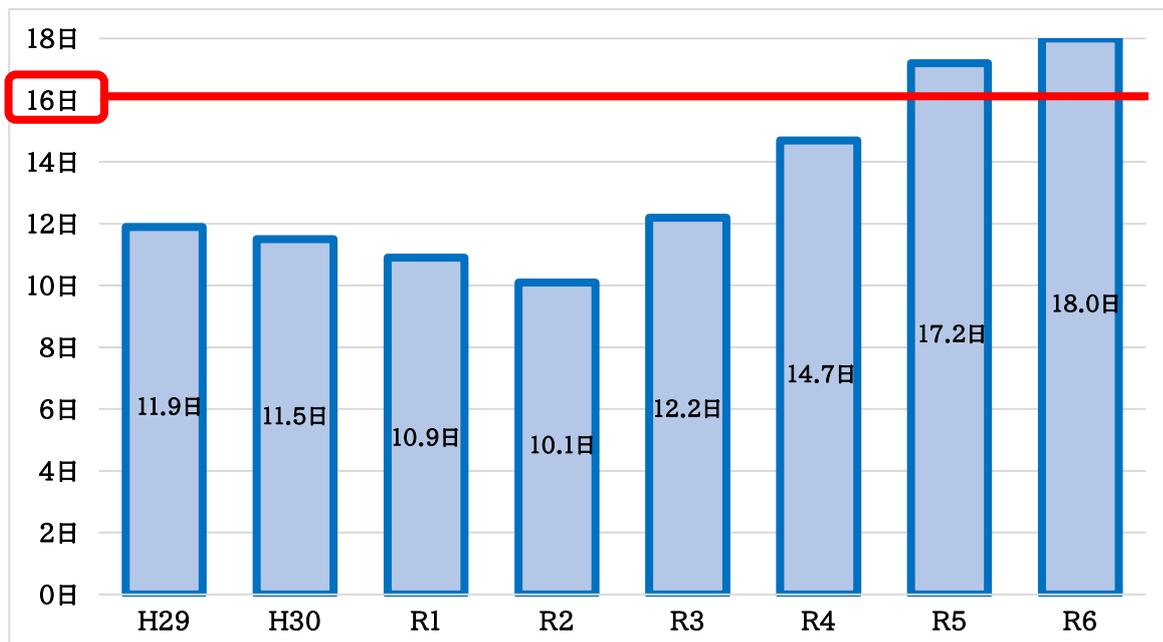
	H29 基準	H30	H31・R1	R2	R3	R4	R5	R6
在校時間	39:53	39:06	35:20	30:43	31:58	31:45	29:28	28:14
対29年度増減		-0:47	-4:33	-9:10	-7:55	-8:08	-10:25	-11:39
		-2.0%	-11.4%	-23.0%	-19.8%	-20.4%	-26.1%	-29.2%

【参考4】 各月の正規の勤務時間外の在校等時間の1人あたりの平均時間（職種別）

	小学校	中学校	高等学校 専門学校	幼稚園	支援学校	平均
校長・園長	31:36	28:16	24:14	21:13	19:41	29:53
教頭	53:35	49:33	46:45	—	46:29	51:59
主幹教諭	42:22	57:55	30:31	—	—	46:41
教諭	26:31	32:20	20:50	19:49	20:57	28:09
講師	23:56	27:33	19:54	18:38	20:04	25:11
事務職員	17:29	17:23	—	—	15:25	17:24
養護教諭等	21:23	26:22	11:26	—	23:15	22:53
栄養教諭等	23:57	34:28	—	—	20:16	26:52
平均	27:03	31:34	21:03	19:47	21:40	28:14

(2) 年休の取得に関する目標 ⇒ 目標達成(2年連続)

≪目標 3≫ 教職員1人あたりの年休の年間平均取得日数16日以上



実績結果

	平成29年との比較	令和5年との比較
目標3	+6.1日	+0.8日

(参考) 学校(園)単位での目標達成校(園)数

	(全)	R3		R4		R5		R6	
		数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
小学校	(92)	1	1.1%	31	33.7%	83	90.2%	89	96.7%
中学校	(43)	0	0.0%	2	4.7%	18	41.9%	31	72.1%
高等学校 専門学校	(3)	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	3	100.0%
幼稚園	(6)	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	2	33.3%
支援学校	(2)	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2	100.0%
総計	(146)	1	0.7%	34	23.3%	106	72.6%	127	87.0%

結果分析

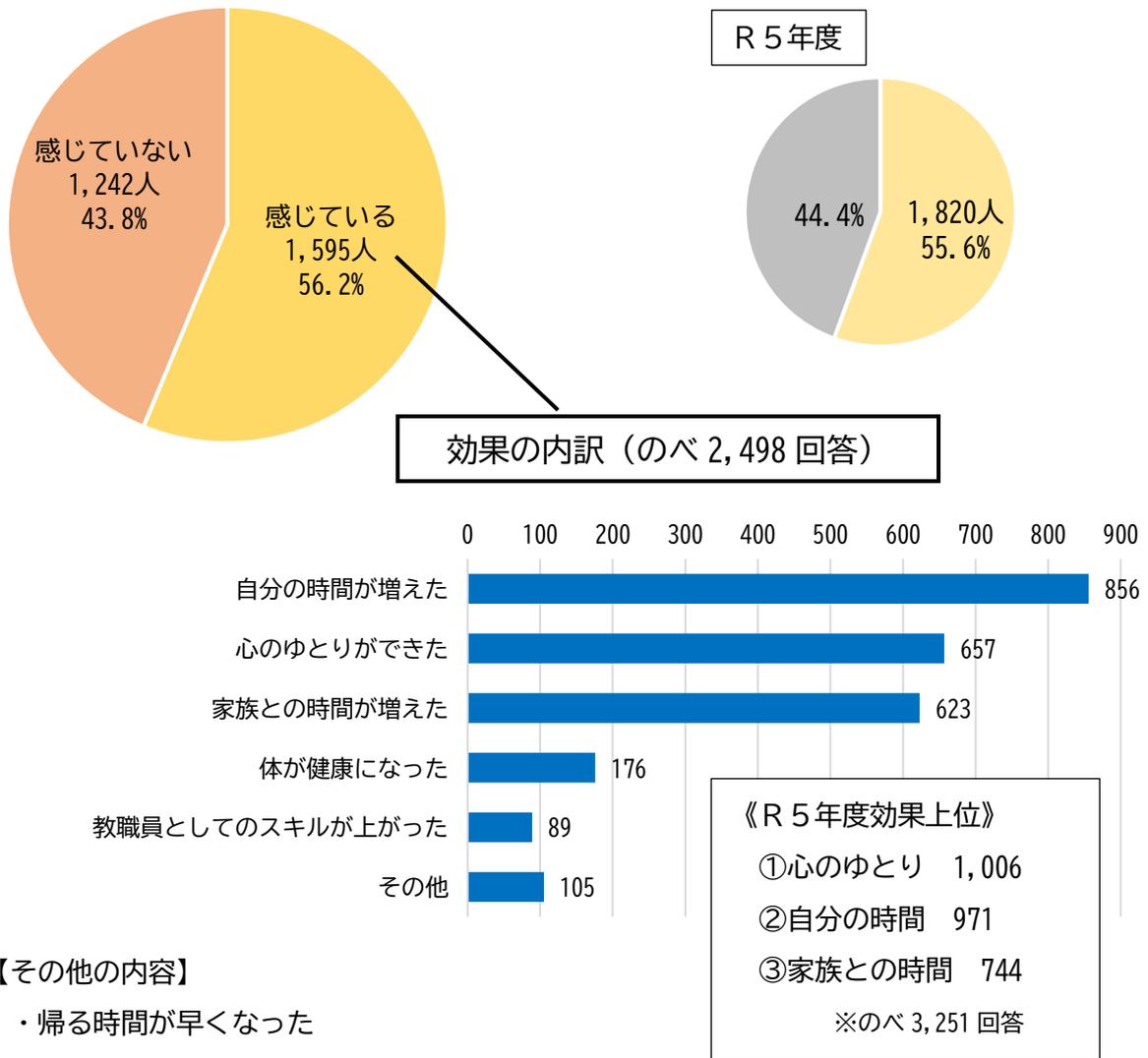
- ・令和5年、令和6年で急激な増加となった要因として、「教育課程の工夫」「学校閉庁日の増加」「管理職による積極的な年休取得の呼びかけ」「年休取得に対する意識の変化」などの効果が表れたものと考えられる。

(3) **心のゆとりや自分の時間の増加等に関する目標** ⇒ 目標未達成

≪ 目標 4 ≫ 心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合60%以上

2[7] これまでの働き方改革の取組を通して、どのような効果を感じていますか。
(複数回答可)

※ 回答者3,264人中「経験年数が短くわからない」と回答した427人を除く2,837人



【その他の内容】

- ・帰る時間が早くなった
- ・休みがとりやすくなった
- ・意識が高まった
- ・家族の介護、子どもの世話を時間を使うことができたようになった

結果分析

- ・効果を感じている率は、あまり変化なかった（昨年+0.6ポイント）が、令和5年度最上位の「心のゆとり」に対し、令和6年度は「自分の時間」が最上位になった。これにより、減らすことができた勤務時間外の時間を有効的に活用できている教職員が多いと考えられる。