

業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について

令和8年（2026年）3月27日提出

教育長 山 根 直 樹

業務量管理・健康確保措置実施計画について、別添のとおり策定する。

（理 由）

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8条第1項に定められている業務量管理・健康確保措置実施計画について、別添のとおり策定するため、本議案を提出する。

業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について

1 策定背景

- 令和7年6月に給特法が改正
- 教員の処遇改善のほか、働き方改革をより一層進めることとして、各自治体において「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定が求められる。（施行日は令和8年4月1日）

2 計画名

札幌市立学校における働き方改革プラン～子どもたちの豊かな学びを育む教育のために～

3 計画期間

令和8年4月1日～令和12年3月31日

4 計画目標

(1) 時間外在校等時間に関する目標

- 1ヶ月時間外在校等時間を年間平均25時間以内にする
- 1ヶ月時間外在校等時間が45時間を超える職員の割合を0%にする
（うち1ヶ月時間外在校等時間が80時間以上を超える職員の割合は早急に0%にする）

【参考：令和6年度時間外在校等時間（全校種平均値）】

時間外	年間平均	月45時間超の割合	月80時間超の割合
実績（全校種）	27：27	16.0%	1.2%

(2) ワークライフバランスに関する目標

- 年間の年次有給休暇の平均取得日数を18日以上にする

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	平均
年次休暇 1人平均使用日数	16.4日	17.6日	15.1日	16.3日

- 男性教員の育児休業取得率について、4週間以上の取得を85%以上とする。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性教員の 育児休業取得率	15.8%	37.4%	47.1%

- ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を10%未満まで減少させる。
- ストレスチェックにおけるアンケート項目「仕事に満足だ」という問について、「満足」「まあ満足」を合計した回答率を80%以上とする。

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	平均
高ストレス率 (高ストレス者/ 受検者数)	13.1%	11.8%	11.8%	12.2%
満足度 (「満足」「まあ満足」 の割合)	73.9%	75.4%	76.7%	75.3%

5 業務量管理のための取組

(1) 教育委員会が実施する取組

以下の重点項目に基づき、取組を実施していく。

ア 勤務時間を意識した働き方

- 休暇取得の促進
➡連続休暇の取得促進のため、夏季及び冬季の長期休業期間中に学校閉庁日を設定
- 自動応答電話の運用
➡勤務時間終了以降の電話については自動応答メッセージにより対応

イ 業務の精選・環境整備

- 部活動の地域展開
➡国の動向を踏まえ、本市の実情に沿った方針策定に向けた検討を実施
- ICT活用による効率化
➡刷新した学校ネットワークで実施可能な校務改善を検討
- 学校と保護者等との良好な関係づくり
➡学校が保護者等と良好な関係づくりを行っていけるよう、ガイドラインの作成等を推進

ウ チーム学校体制の整備

- 外部人材の活用
➡教頭マネジメント支援員や部活動指導員等の配置・活用

(2) 学校が実施する取組

- 教育課程における工夫
➡各地域の事情を踏まえながら、教育課程の一環としての学校行事の意義を確認しつつ、各学校の判断で準備・運営の方法の工夫を模索
- ICTの活用による業務の工夫
➡刷新した学校ネットワークなどの活用を通じて校務の改善を検討

6 健康確保措置のための取組

- 長時間勤務により健康上の不調をきたす恐れのある教育職員に医師による面接指導を実施
- 心身の健康問題についての相談窓口として「教職員相談室」を設置

7 策定にあたって

- 保護者向けのアンケートを実施（2/19～3/2）
- 働き方改革の推進による子どもたちへの影響を不安視する意見が多く見られたことから、市教委においては、働き方改革の目的について保護者等と共有するために情報を発信していく。
- 学校においては、働き方改革を進めるうえで、子どもたちや保護者が不安を抱くことのないよう対話を通じた信頼関係の構築に努める。

(案)

札幌市立学校における働き方改革プラン
～子どもたちの豊かな学びを育む教育のために～

令和8年3月
札幌市教育委員会

目 次

1.はじめに	1
策定の趣旨	1
2.時間外在校等時間の推移	2
3.本計画における目標	3
(1) 時間外在校等時間（全校種）に関する目標	3
(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.業務量管理のための取組	5
(1) 教育委員会が実施する取組	5
(2) 学校が実施する取組	9
5.健康確保措置のための取組	10
6.計画の期間と今後のフォローアップ	11
(1) 計画の期間	11
(2) 進捗のフォローアップ	11
7.その他参考資料	12
時間外在校等時間と年休取得日数	12

1.はじめに

策定の趣旨

昨今、多様化・複雑化している社会やコロナ禍を経た情勢の大きな変化のなか、学校に求められる役割はますます拡大しています。

一方で、教員の長時間労働の実態は社会的な課題となっています。

学校における働き方改革は教員の長時間勤務の解消や負担軽減を図ることにより、**児童生徒一人一人に向き合う時間や授業準備等に集中できる時間を確保することで、質の高い教育活動を実現することを目指す施策**です。

教育委員会においては、平成28年3月に教員の負担・負担感の軽減に向け教育委員会と学校が取り組んでいく必要がある事柄と学校の実践事例をまとめた「教員の負担軽減に向けて」を作成し好事例の横展開を図りました。また、令和2年6月には新しい時代に合わせた働き方の実現に向けて学校と教育委員会において様々な観点の検討を行い、教員の長時間労働の解消を目指すため「札幌市立学校における働き方改革に向けて（指針）」をまとめ、学校における働き方改革に向けた取組を推進してきました。これまでの取組により一定の効果を挙げてきましたが、教員の長時間勤務の抜本的な改善を達成するには至っていません。

また、国においては令和6年度の中央教育審議会（以下「中教審」という。）からの答申を踏まえ、令和7年6月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（以下「給特法」という。）等の改正が行われ、同法第8条に教育委員会に対し「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表、総合教育会議への報告等を行うことが定められました。教育委員会では、上記の背景を踏まえ、学校と連携して教員の勤務環境のさらなる改善を行い、**よりよい子どもの教育を実現**するために、「札幌市立学校における働き方改革プラン」（以下「本計画」という。）を策定します。

2. 時間外在校等時間の推移

教員の勤務実態を正確に把握するため、中教審の答申に基づき客観的な数値として職員の時間外在校等時間（※）を把握しています。本市においては、出退勤管理システムを利用してこれを計測してきました。

※時間外在校等時間とは

<教員の在校等時間から勤務時間を減じた時間>

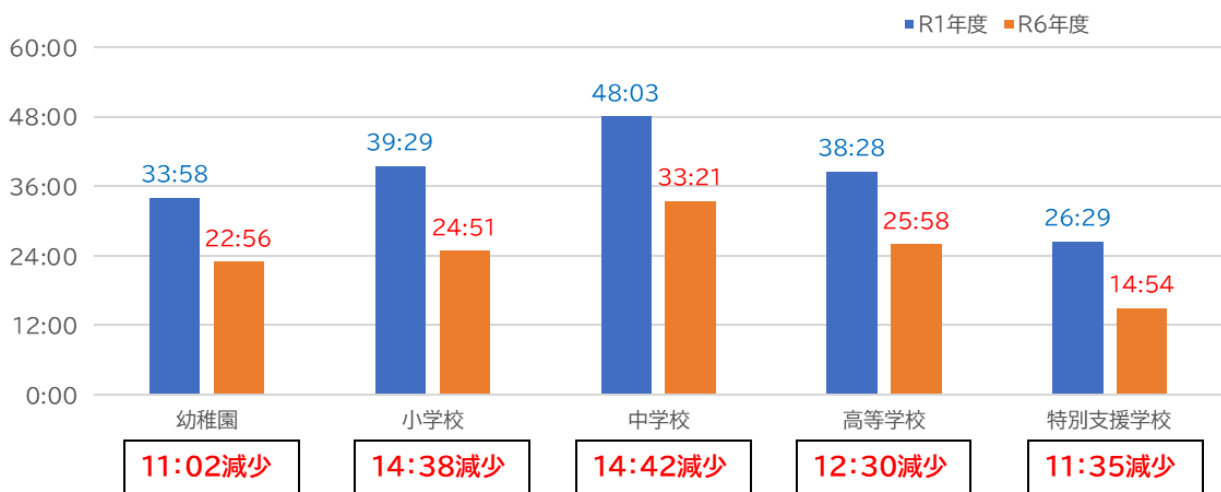
教員が、校内に在校している在校時間を対象とします。

これに加えて、校外の勤務についても、勤務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し対象として合算します。

なお、これらの時間からは休憩時間や職員自らが行う自己研鑽、その他業務外の時間を除きます。

学校、教育委員会がともに様々な取組を進めた結果、各校種ごとの職員全体の平均時間外在校等時間については、令和元年度から令和6年度にかけて、どの校種においても11時間以上削減されております。

指針策定以降の時間外在校等時間(年間平均)の推移(R元年度→R6年度)



【参考：R1年度からR6年度の時間外在校等時間（年間平均）の推移】

学校種	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R1→R6
幼稚園	33:58	25:34	26:17	26:59	25:48	22:56	▲11:02
小学校	39:29	30:47	32:33	30:16	28:03	24:51	▲14:38
中学校	48:03	39:24	39:28	37:27	35:00	33:21	▲14:42
高等学校	38:28	31:39	30:10	29:26	28:10	25:58	▲12:30
特別支援学校	26:29	24:21	20:50	18:04	17:32	14:54	▲11:35

3. 本計画における目標

○本計画において達成を目指す目標は以下のとおりです。

(1) 時間外在校等時間（全校種）に関する目標

○1ヶ月時間外在校等時間を年間平均25時間以内にする

○1ヶ月時間外在校等時間が45時間を超える職員の割合を0%にする

（うち1ヶ月時間外在校等時間が80時間を超える職員の割合は早急に0%にする）

<時間外在校等時間の目標、実績（令和6年度）>

		年間平均	月45時間超の割合	月80時間超の割合
	目標	25：00	0%	0%
	実績（全校種）	27：27	16.0%	1.2%
実績・校種別	幼稚園	22：56	1.0%	0.0%
	小学校	24：51	10.1%	0.4%
	中学校	33：21	24.3%	2.8%
	高等学校	25：58	14.5%	0.4%
	特別支援学校	14：54	2.9%	0.5%

(2) ワークライフバランスや働きがい等に関する目標

○年間の年次有給休暇の平均取得日数を18日以上にすること

特に教頭の年休取得日数が少ないため、この取得を促していく。

(参考) R6年度教頭(副校長含む)の平均年休取得9.5日(時間単位は日に換算)

<教員の年休取得日数(実績)>

	R4年度	R5年度	R6年度
1人平均取得日数	16.4日	17.6日	15.1日

○男性教員の育児休業取得率について、4週間以上の取得を85%以上とすること

<男性教員の育児休業取得率>

	R4年度	R5年度	R6年度
取得率	15.8%	37.4%	47.1%

※ 算出方法 : 取得者数(人)/取得可能者数(人)

※ 取得可能者数 : 当該年度に子が生まれた男性職員(扶養手当の申請により子の出生事実が確認できた男性職員)

※ 取得者数 : 当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員

○ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を10%未満まで減少させること

	受検率	高ストレス率 (高ストレス者/受検者数)
R5年度	85.7%	13.1%
R6年度	84.6%	11.8%
R7年度	82.5%	11.8%

○ストレスチェックにおけるアンケート項目「仕事に満足だ」という問について、「満足」「まあ満足」を合計した回答率を80%以上とすること

	計	内訳	
		満足	まあ満足
R5年度	73.9%	16.7%	57.2%
R6年度	75.4%	18.3%	57.1%
R7年度	76.7%	20.9%	55.8%

4. 業務量管理のための取組

(1) 教育委員会が実施する取組

教育委員会では、各学校における長時間労働解消に向けた取組を推進していくため、重点取組項目を設定し、様々な取組を行っています。

今後も、以下の重点取組項目に基づき、取組を推進していきます。

- 1 勤務時間を意識した働き方
- 2 業務の見直し・環境整備
- 3 チーム学校の体制整備

重点取組① 勤務時間を意識した働き方

休暇取得の促進	拡充	○連続休暇の取得促進のため、夏季及び冬季の長期休業期間中に学校閉庁日を設定する。 ○教頭の休暇取得促進策を検討する。
自動応答電話の運用	継続	○勤務時間終了以降の電話については自動応答メッセージによる対応としている。
出退勤管理システムの運用	継続	○勤怠管理機能に加え、これまで紙で実施していた休暇管理を電子化して運用している。
長時間勤務職員に対する取組	継続	○各学校において時間外在校等時間を適切に把握し、業務負担の平準化や長時間勤務者のマネジメントに活用している。 ○市教委では長時間勤務の傾向にある職員がいる学校を定期的に把握し、学校長への通知を行いマネジメントを促している。

重点取組② 業務の見直し・環境整備

部活動実施基準の設定	継続	○部活動のねらいや目的を保ちつつ、生徒・教員双方にとって過度な負担が生じない持続可能な部活動の実現に向けて、「週に1日は、平日に休養日を設ける」等の基準を設定する。
中学校における部活動の地域展開	新規	○国の動向を踏まえて、本市の実情に沿った方針策定に向けた検討を行う。
働き方改革表彰事業の実施	継続	○各学校による創意工夫や企画考案に基づき実施されている働き方改革に資する取組について好事例の集約を行い、全校に周知することで取組の促進を図る。
学校保護者間連絡アプリの運用	継続	○朝の欠席連絡やおたよりのデジタル配信などの機能を有した保護者連絡アプリを運用する。
デジタル採点システムの活用	継続	○記号回答の自動採点、成績集計の自動化などの機能を有した採点システムを活用する。
ICT活用の支援	拡充	○情報教育支援デスクおよびGIGAスクール支援デスクその他各種ヘルプデスクを設置し、学校におけるICT機器・ネットワークに関連した各種障害対応・操作方法等の問合せ対応を実施する。 ○各種ICT活用にかかる研修を実施する。 ○現場の負担を軽減するためのさらなる支援体制構築を検討する。
新学校ネットワークの活用	新規	○重要書類のデジタル化、校内外での校務用端末活用など、刷新した学校ネットワークで実施可能な校務改善を検討する。
次期校務支援システムの導入検討	新規	○令和10年度を目標に次期校務支援システムの導入に向けた検討を行うほか、校務のICT化を促進する。
学校徴収金のあり方検討	拡充	○学校徴収金のうち給食費については公会計に移行している。 ○その他の学校徴収金のあり方については調査・研究を行う。
働き方の弾力化	継続	○時差出勤制度を運用する。 ○長期休業期間中における在宅勤務制度を運用する。

スクールロイヤーの活用	継続	○子どもの最善の利益を守り、問題の早期解決や未然防止を目指し、学校現場の負担軽減と法的なサポートを整備する。
学校と保護者等との良好な関係づくり	新規	○学校が保護者等と良好な関係を構築できるよう、ガイドラインの作成等を実施する。

重点取組③ チーム学校の体制整備

学校事務職員の活躍の場の拡大	拡充	○「財務のスペシャリスト」として教員へのサポート体制の充実と、校務運営への参画を図る。
校務助手（教員業務支援員）の配置	継続	○授業準備や資料印刷など、教員への直接的なサポート体制を構築する。
部活動指導員等外部人材の配置	継続	○教員の代わりに部活動を指導可能な人材を配置する。
スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置	継続	○心の専門家及び福祉の専門家を配置する。
教頭マネジメント支援員の配置	継続	○新任教頭等をサポートする人材を配置する。
相談支援パートナーの配置	継続	○不登校あるいは不登校の心配のある子どもや家庭に対して、学校の方針や計画に基づき、子ども一人一人の状況に応じたきめ細かな支援を行うための人材を配置する。
学びのサポーターや介助アシスタントの配置	継続	○市立の小中高等学校等に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に対して、学習活動や学校生活を行う上で必要となる支援を行う。
スクールガード事業の推進	継続	○保護者や地域と連携して、各校における登下校時の通学路における日常的な見守り活動の体制を整備する。
地域住民等との連携	継続	○学校における働き方改革の取組については、地域の理解のもとに進めていくことが重要であることから、学校運営にかかわる課題等について、学校運営協議会（コミュニティ・スクール）等の場で熟議することができるように、学校を支援する。 ○学校と地域をつなぐ役割を担う地域学校協働活動推進員を配置する。
欠員発生時の対応	新規	○年度途中の欠員発生により代替教員が早期に見つからず、学校運営に大きな支障をきたしている小学校を対象に、教員を派遣し支援する。
35人学級の推進	拡充	○中学校において、35人学級を計画的に推進。令和9年度に中学2年生、令和10年度に中学3年生まで順次拡大する。（中学1年生は既に実施済み。）

(2) 学校が実施する取組

働き方改革は、学校と教育委員会が両輪となって進めていく必要があります。

札幌市立学校では、学校ごとの状況を踏まえ、以下の取組を推進していきます。これらを進めるうえでは、子どもたちや保護者が不安を抱くことのないよう、対話を通じた信頼関係の構築に努めます。

教育課程における工夫	継続	標準授業時数を大幅に上回っている場合には、市教委等からの助言を踏まえて適正な教育課程の編成について検討する。
		各地域の事情を踏まえながら、教育課程の一環としての学校行事の意義を確認しつつ、各学校の判断で準備・運営の方法の工夫を行う。
教育活動における工夫	継続	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、放課後の子どもの活動時間が勤務時間内で行われるようにするなど、日課表の工夫を行う。
ICTの活用による業務の工夫	拡充	刷新された学校ネットワークや次期校務支援システムなどの活用を通じて校務の改善を進めていく。
地域を交えた協働体制の工夫	継続	学校運営にかかわる諸課題について学校運営協議会等の場を通じて熟議を深め、地域や保護者と一体となって学校運営を推進していく。
チーム学校体制による業務の推進	継続	管理職によるマネジメントにより、会計年度任用職員やボランティアを含めた様々な人材の活躍を促し、教員の負担軽減だけでなく、子どもたちの豊かな学びの実現を目指す。
業務改善における留意事項	新規	学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図る際には、その改善策が教職員の在校時間の長期化につながらないように留意する。

5.健康確保措置のための取組

教職員が心身ともに健康で働ける職場環境等を確保するため、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。

医師による面接指導	継続	長時間勤務により健康上の不調をきたす恐れのある教職員に医師による面接指導を実施する。
相談体制の整備	継続	健康問題も含めた教職員の一身上の諸問題のための相談窓口として「教職員相談室」を設置しており、また、必要に応じて産業医と面談可能な体制を整えている。
勤務間インターバルの確保	継続	終業から始業まで11時間を目安とする勤務間インターバルの確保に取り組む。
ストレスチェックの実施	継続	引き続きストレスチェックの実施率を100%にし、実施後の集団分析の結果等も活用して職場環境の見直し・改善を推進する。
休暇の取得促進	継続	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、長期休業等の期間中に一定期間の休校日を設定するなど、各学校に対して休暇の取得を促進する。

6. 計画の期間と今後のフォローアップ

(1) 計画の期間

令和8年度～令和11年度

改正給特法の附則で令和11年度までに目標を達成することが規定されていることから、本計画においてもこの規定に基づき令和11年度までを計画の期間とする。

なお、情勢の変化などにより必要が生じた場合には、期間内であっても本計画の見直しは行うこととする。

(2) 進捗のフォローアップ

○改正給特法に基づき、毎年度総合教育会議において進捗状況を報告するとともに、その結果や意見を踏まえ、更なる働き方改革の取組を検討していく。

○様々な機会を通じて保護者だけでなく市民に対し学校における働き方改革の目的や取組を周知していく。

○本計画の策定にあたっては保護者向けのアンケートを実施し、様々な意見をいただいた。今後もいただいた意見を参考に、学校における働き方改革を進めていく。

○時間外在校等時間の目標達成状況については引き続き出退勤管理システムで把握していく。特に時間外在校等時間が長時間になっている職員がいる学校に対して、該当する職員の把握を指導するとともに、各種相談窓口の活用を促していく。

○働き方改革の目的や取組について共有するために、様々な機会をとらえ、各学校に対し本計画の周知を行う。特に管理職向けの研修の場などを活用して教育委員会からの積極的な支援を行っていく。

○各学校においては、校長をはじめとする管理職のリーダーシップのもと、学校・家庭・地域がそれぞれの立場について相互理解を図りながら、本計画に基づき教員の働き方改革の取組を推進していく。

7. その他参考資料

時間外在校等時間と年休取得日数

○令和6年度の校種、職種別の時間外在校等時間

	幼稚園	小学校	中学校	高等学校	特別支援
校長	27:31	20:14	25:40	24:49	23:07
副校長・ 教頭	—	58:29	62:33	44:56	60:16
教諭	22:27	23:42	32:35	25:31	13:31

○令和6年度の時間数ごとの職員割合

	幼稚園	小学校	中学校	高等学校	特別支援
月45時間以内	99.0%	89.5%	72.9%	85.1%	96.6%
月45時間超～ 月80時間以内	1.0%	10.1%	24.3%	14.5%	2.9%
月80時間超	0.0%	0.4%	2.8%	0.4%	0.5%

○教員の年休取得日数

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
平均取得日数 (全体)	14.9日	11.5日	15.1日	16.4日	17.6日	15.1日