

I 令和8年度 学校における働き方改革推進プランの改定について

千葉県教育庁企画管理部教育総務課

県教育委員会では、平成30年9月に策定した「学校における働き方改革推進プラン（以下、「プラン」という。）」に基づき、学校の業務改善及び教職員の意識改革などに取り組んできたところであるが、この度、令和7年6月、いわゆる給特法等が改正されたことを踏まえ、本プランを以下のとおり改定した。

1 改定の概要

改正給特法において、教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置（業務量管理・健康確保措置）を実施するための計画（業務量管理・健康確保措置実施計画）の策定・公表、計画の実施状況の公表が義務付けられたことを受け、現行のプランを改定するもの。

2 改定内容

(1) プランの位置づけについて

「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に関する条例」第11条及び「学校職員の勤務時間等に関する規則」第9条第4項に加え、「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条に基づいて定める旨、明記した。

(2) 国の指針との整合性

項目	記載箇所
・計画の趣旨を記載しているか／時間外在校等時間の現状や課題を記載しているか	P1～5
・時間外在校等時間に関する目標とWLBや働きがい等に関する目標(任意)を設定しているか	P5～7
・計画期間を設定しているか	P5
・指針の内容を踏まえ、地域の実情に応じて記載しているか	P10
・今後のフォローアップに関する事項や、関連する取組を記載しているか	P7

(3) その他主な改定内容

- ・指針の改定に合わせて、以下の文言を修正
 <教育委員会の具体的取組>及び<学校の具体的取組>
 【取組2】の「学校・教職員が担う業務に係る3分類に基づく14の取組」を「学校と教師の業務の3分類に基づく19の取組」に改める。
- ・新たに以下の判断基準を追加
 <教育委員会の具体的取組>
 【取組17】に、長期休業中の「時差出勤」・「在宅勤務」等を行っている。
 【取組20】に、学校における働き方改革の実施状況をホームページや広報紙等で地域や保護者に周知するよう努めている。
- <学校の具体的取組>
 【取組10】に、長期休業期間中の「時差出勤」・「在宅勤務」に取り組んでいる。

3 今後の方針

- 現行のプランは、令和6年度から8年度までの3年間の目標値を設定しているものであることから、令和8年度に、プランの達成状況や文科省の指針を踏まえ、国が定める「業務量管理・健康確保措置実施計画」として、次期プランを新たに策定する。
- 次期プランの策定にあたっては、国が示す令和11年度末までに月の時間外在校等時間を30時間程度に削減することを念頭に、教育に関わる様々な立場の意見を聴取しながら、より実効性のある方策を検討していく。

Ⅱ 学校における働き方改革について

《令和6年度末の現状と課題》

- ・小学校においては、空きコマが少なく、教材研究や授業準備、事務処理等を行う時間の確保が難しい。
- ・中学校及び高等学校においては、部活動指導ガイドラインを遵守した活動としても、部活動の終了時点で勤務時間外になっている。また、土日の活動や大会引率・運営等も負担になっている。
- ・全職種の中で、副校長・教頭の業務負担が最も大きく、業務負担軽減が急務。
- ・アナログな業務が多い。DX化の進捗にも地域や学校間で差が大きい。
- ・学校に送られてくる通知、調査、各種案内や募集等の文書処理に係る負担が大きい。



- 保護者や地域からの苦情や不当な要求への対応。
- 業務のDX化等による業務改善・負担軽減の促進。
- 多様な働き方を可能にする制度の導入。
- 教員の「働きがい」を損なわない働き方改革の推進。

《令和7年度の施策の方向性》

- これまで学校が果たしてきた役割を踏まえつつ、教職員のウェルビーイングを確保し、業務の質的転換及び量的削減・精選を図るとともに、授業やその準備に集中できる時間や自らの専門性を高めるための研修の時間を確保できるよう環境を整備する。
- 教育庁のみならず、千葉県全体として、働きやすく・働きがいのある学校を目指した働き方改革の取組を一層加速する。

《令和7年6月の総合教育会議での主なご意見》

- 働き方改革は単に時短ではなく、働きやすさと働きがいを両立させた「**太く短く**」がキーワードとなる。また、教員のワークエンゲージメントを高めるためには同僚性は大きな鍵となる。そのために管理職が果たす役割は重要である。開かれた教育行政がなければ、働きやすさと働きがいの両立、そしてその先にある質の高い公教育の実現というものは見据えることができないと思う。市町村、保護者、地域住民、外部主体の連携を基盤として、社会全体で教育の質確保を進める開かれた教育行政を実現していく。
- 部活動の地域展開について、非常に違和感がある。既に、障害のある子供たちが取り残されている状況でもある。まずは障害のない子からやりましょう、そういう諦めの言葉が出ている。障害のある子供たちを受け入れられる地域移行であれば、誰でも参加できるようになる。そこから、スポーツ、運動嫌いを生まない流れの部活動という可能性が出てくると思う。

- 生涯スポーツを考えた時に、リラクゼーション的なものも含めて地域の大人も一緒に参加するなど、子どもが何を望んでいるのかニーズを把握することも大切。ネット部活なども検討の余地はある。安心・安全な居場所づくりに繋がる。日本ではなかなかインクルーシブ教育が進まないと言われていたが、**地域での部活動というところからインクルーシブが実現できないだろうか**と考える。
- 学校は労働基準法が適用外ということをもって、なぜか労働安全衛生法の方も関心が低いというのがこれまでだと思う。是非学校の先生にも気が付いていただきたいし、**学校の先生は健康で安全に働くべきだという感覚を、社会で工夫していければと思う。**
- 部活動指導員など、地域に貢献しようという中小企業はある。そのような企業と取り組めることはあるのではないかと。ただ、新しい取組をしようとすると、結局その新しいことをやるために、また学校の先生方の負担が増えてしまう。そこは、是非、経済界、例えば**商工会議所であるとか全県的なネットワークをもって活動している経済界の力を使って、コーディネート役、橋渡し役を頼ってよいのではないかと**思う。

1 令和7年度の主な事業実績

(1) スクール・サポート・スタッフ、副校長・教頭マネジメント支援員、部活動指導員等、外部人材の配置

- スクール・サポート・スタッフ
 - 小・中・義務教育学校 946校、特支 33校、**高校 8校【新規】**
- 副校長・教頭マネジメント支援員
 - 小・中・義務教育学校 57校、特支 2校、**高校 12校【新規】**
- 部活動指導員
 - 中学校 138人 ※令和7年12月末現在

(2) 業務改善DXアドバイザーの配置による業務改善

- ICTの活用等による校務の効率化、負担軽減のため、具体的な提案を行う専門人材を配置した。
- 小中学校 **55校(7市町)**、**県立高校 20校**、**県立特支 5校**
 - 欠席連絡のWEB化、グループウェアでの情報共有、会議のペーパーレス化等、DX化のスタンダードを示しながら、各学校での取組を促進した。
 - 各学校の取組事例をマニュアル化し、全市町村及び県立学校へ配付することで、事例の横展開を図っている。

(3) 千葉県教育庁統一ダイヤル・コールセンターの運用

県教育庁統一ダイヤル及び県民から県立学校等への外線電話にワンストップで対応するコールセンターを設置することで、学校にかかってくる電話に係る負担軽減を図っている。

- 運用期間：令和7年7月1日～令和8年3月31日
- 対象：県立学校 160校、教育庁 12課

○対応状況

【着信数・応答数・応答率】

	運用期間 R 7. 7 / 1 ~ R 8. 2 / 2 7	
	累計	1 日平均
着信数(件)	1 2, 3 8 3	7 8
応答数(件)	1 1, 7 2 7	7 4
応答率※(%)	9 5. 1	—

※応答率は着信件数に対する応答数の割合

(4) 千葉県版文書半減プロジェクトの実施

担当課において、教育庁各課及び国・他部局からの通知、調査等の発出について、庁内統一ルールのもと、仕分けを実施し、直接学校に送付する文書の半減を目指した。

○削減状況（令和7年5月～令和8年1月末現在）

※教育庁12課のみ

	全体数(件)	削減・軽減数(件)	削減割合(%)
通知	4 1 1	1 2 3	2 9. 9
調査	8 6	3 5	4 0. 7
合計	4 9 7	1 5 8	3 1. 8

※総務部総務課ウェルビーイング推進室と連携し、知事部局から学校への文書送付については内容を精査するとともに、教育庁担当課と相談の上配付するよう周知していただいた。

(5) 多様な働き方を可能にする制度の試行

令和3年度から導入可能となった1年単位の変形労働時間制に加え、夏季休業及び冬季休業期間中に、県立学校の教職員に「時差出勤」と「在宅勤務」を試行し、成果と課題を明らかにした結果、管理職の負担軽減対策の課題があるが、実施することで教職員のライフスタイルに合った柔軟な働き方が可能になることや、生徒のいない長期休業中においては、大きな混乱なく導入できることが明らかになった。

試行を踏まえ、長期休業期間中における「時差出勤」及び「在宅勤務」を制度化し、令和7年度の学年末休業から本格実施することとした。

【事後アンケート結果（主な意見を抽出）】

時差出勤	在宅勤務
<ul style="list-style-type: none"> ○育児や介護の時間調整がしやすい ○通勤ラッシュを避けストレスが軽減した ○朝の涼しい時間に部活動や業務を行い、熱中症対策になった ●教頭の勤怠管理に係る負担が増えた ●時間帯によっては、教員が手薄になる時間があった ●開錠・施錠を教頭が行うため、勤務時間が増えた 	<ul style="list-style-type: none"> ○電話対応等が無く、集中して業務を行えた ○通勤時間がかからず、時間を有効に活用できた ○出張や休暇と組み合わせると柔軟な働き方ができた ●在宅でできる業務の判断を管理職が行うことが難しい ●配付 PC がインターネットに接続できず、できる業務が限られる

2 令和7年度に行った各種調査より

【各種調査の結果】

(1) 令和7年度「教員等の出退勤時刻実態調査」の結果について

- 月当たりの時間外在校等時間が45時間以上80時間未満の者の割合について、全ての校種で減少し、全校種の平均が24.5%と前年度から7.4ポイント減少した。(表1)
- 月当たりの時間外在校等時間について、教諭等における全校種の平均は35時間01分であり、前年度より4時間28分改善された。(表2)

《月当たりの時間外在校等時間が45時間以上80時間未満の教諭等の校種別割合》(表1)

職種(調査時期)	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
教諭等(R7.11月)	24.4%	37.8%	19.5%	3.5%

※「教諭等」:主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手及び講師

教諭等における全校種の平均 **24.5%** (前年同月:31.9%)

《月当たりの時間外在校等時間(校種別)》(表2)

職種(調査時期)	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
教諭等(R7.11月)	33時間30分	46時間42分	32時間17分	19時間37分

教諭等における全校種の平均 **35時間01分** (前年同月:39時間29分)

(2) 令和7年度「教職員の働き方改革に係る意識調査」の結果について

- 勤務時間を意識して勤務できている割合は90%と、前年度から19ポイント上昇した(表3)。長期休業中の時差出勤の取組から、自身の勤務時間の意識がされるようになったことも影響したと考えられる。しかし、子供と向き合う時間の確保については、変化がなかった。教職員が子供としっかり向き合える時間を確保するための具体的取組を進める必要がある。
- 一方で「働きやすさ」や「働きがい」については、非常に高い数値を示している(表4)。現在の職場が働きやすいと感じている割合は、学校種別では小学校が最も高く、高等学校が最も低かった。職種別では養護教諭が最も高く、栄養教諭が最も低かった。働きがいを感じている割合は、全校種で80%後半と、非常に高く、職種別に見てもほぼ90%を超えているが、事務職員だけが77%と、他の職種と比べると低かった(表4)。
- 教員等については、直接子供と関わり、その成長をみられる場面に働きがいを感じることが多いことから(表5)、子供と向き合う時間を確保できるよう、**勤務時間内に時間的余白を生み出す取組が重要**と言える。
- 子供と向き合う時間を確保するために必要だと思うことに関する自由記述による回答の結果、教員をサポートする人材の確保や、学校の協力体制や教職員自身のスキルアップ、また、事務的業務の削減や効率化による時間的余白の創出等の意見が多く見られた。
- 「時間的負担を感じる業務」としては、「主担当の分掌の業務」が21%と一番多く、次に「調査・回答」で13%となっている(図1)。「精神的負担を感じる業務」としては、「保護者・地域対応」が27%と一番多く、次に「多様な個別支援への手立てや責務」「主担当の分掌の業務」で14%となっている(図2)。

調査時期	子供と向き合う時間を確保できている	勤務時間を意識して勤務できている
R 5. 1 2月	61%	76%
R 6. 1 2月	62%	71%
R 7. 1 2月	62%	90%

《「働きやすさ」と「働きがい」を感じている割合》（表4）

（4段階評価で上から2段階の肯定的評価の割合）

	学 校 種 (%)				職 種 (%)				
	小	中	高	特	教頭	教諭	養教	栄養	事務
働きやすい職場と感じているか	90	88	79	85	93	88	97	79	85
働きがいを感じているか	90	92	89	87	92	91	94	93	77

《職種別に見た「働きがい」を感じる場面》（表5）

	子どもの成長を感じたとき	子どもとのつながりを感じたとき	授業がうまくいったとき	自分の指導が子供に伝わったとき	保護者から認められたとき	同僚や上司に認められたとき	自分の成長を感じたとき	給料が上がったとき
教頭	87%	51%	28%	49%	14%	19%	26%	11%
教諭・講師	87%	46%	38%	55%	13%	11%	19%	11%
養護教諭	84%	69%	1%	47%	10%	28%	32%	8%
栄養教諭	57%	79%	7%	57%	29%	7%	21%	7%
事務職員	21%	25%	0%	2%	12%	45%	49%	33%

《子どもと向き合う時間を確保するために必要だと思うこと》（自由記述から）

1 人的支援

- ・スクール・サポート・スタッフや専科の教員、小学校の副担任など、業務を分担できる人がいると、子どもと向き合う時間が増える。
- ・学校でやるべき仕事、職員以外でもできる仕事をすみ分けて切り離すことが必要。

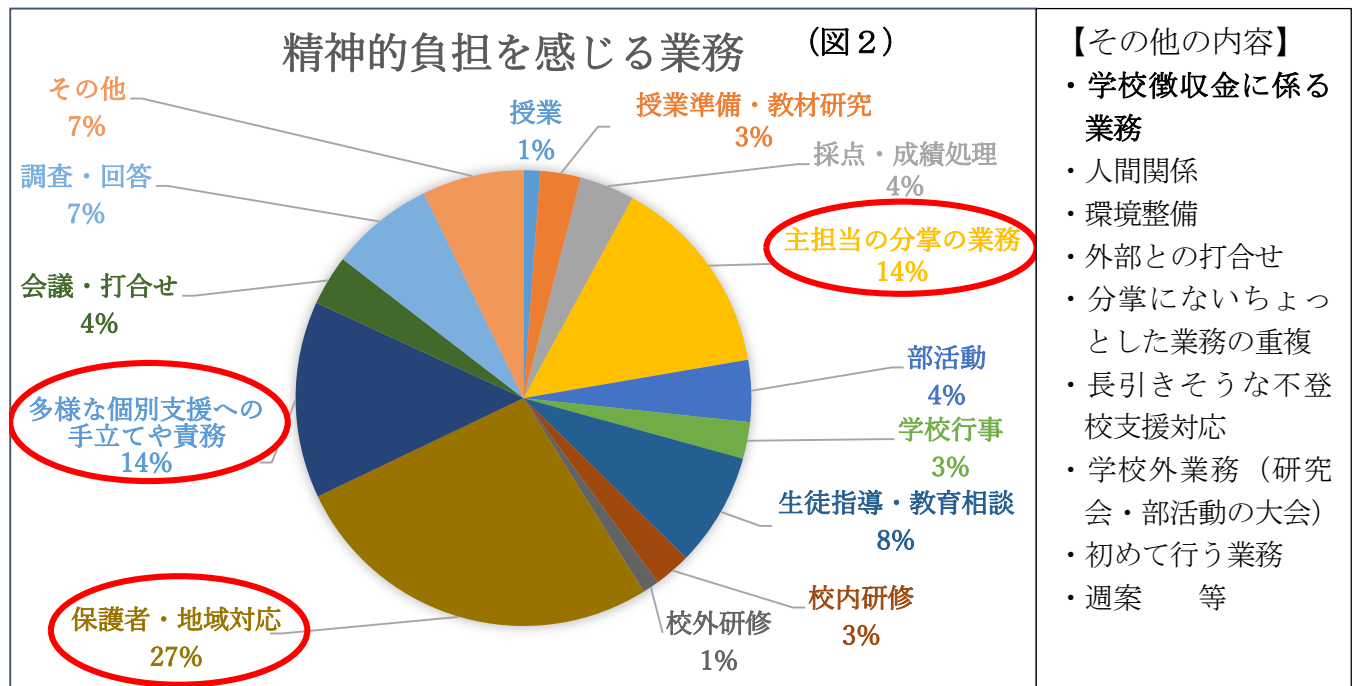
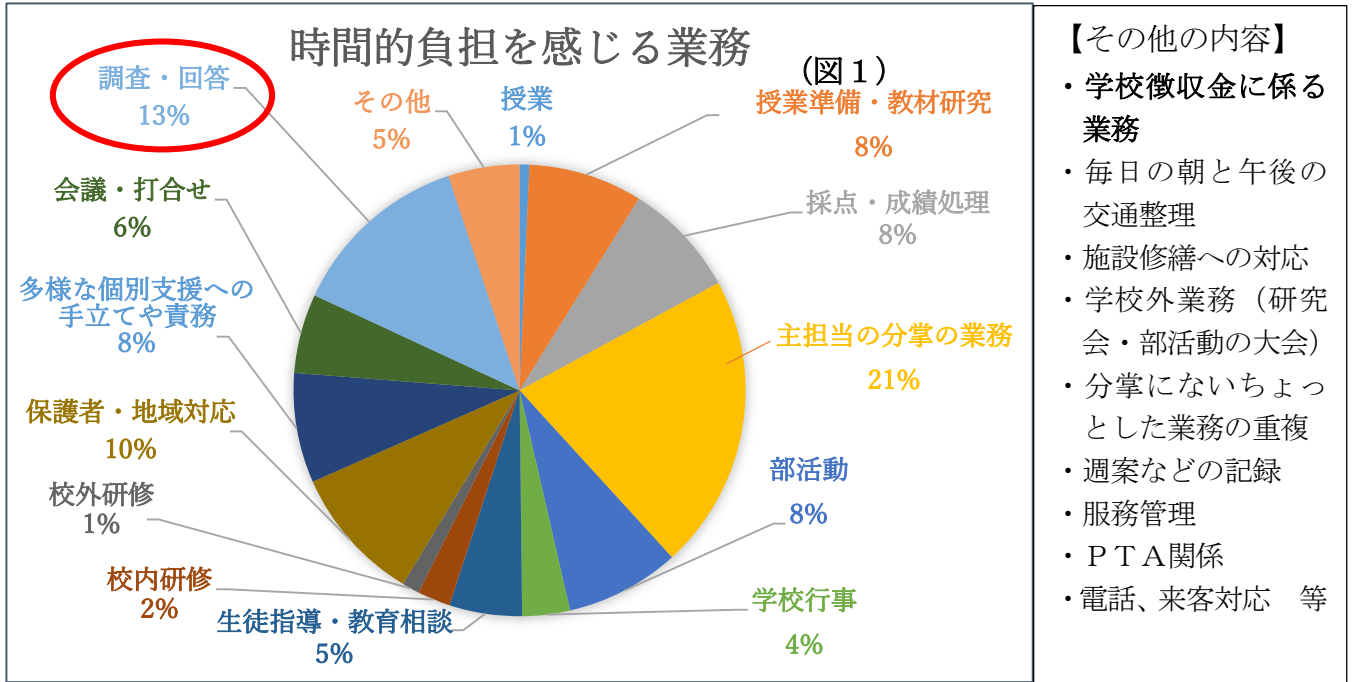
2 職場の協力・自身のスキルアップ

- ・みんなで仕事を協力したり分担したりすると子供と関われる時間が作れる。
- ・業務に追われていると心の余裕がなくなるので、自身のスキルを身に着けたり、チャレンジしたりすることができる環境が必要。
- ・職員間のコミュニケーションやチームとしての連携。
- ・勤務時間を意識して働くことでメンタルヘルスや心身の健康を保つ意識を高めていくことが必要。

3 業務の効率化による時間の創出

- ・業務量を分担して、平準化すること。
- ・時数や行事などを精選して、放課後の時間をしっかりと確保する。
- ・会議などの時間を削減する。
- ・調査やアンケートなどの事務仕事の精選
- ・ICTなどで、業務を効率化する。
- ・無駄なことを思い切ってなくす決断。

《「時間的負担を感じる業務」、「精神的負担を感じる業務」について》



【各種調査結果からの考察】

- 時間外在校等時間は、各学校種共に年々削減がなされている。また、勤務時間の意識も今回非常に高くなったことから、今回の給特法の改正を含む、働き方改革の社会的関心の高さ、県立学校の長期休業中の時差出勤や在宅勤務の試行等により、勤務時間の削減の考え方がより浸透してきたことと見て取れる。
- また、「学校における働き方改革推進プラン」に基づいた、各学校における業務改善の推進、支援スタッフの配置拡充、県教育庁統一ダイヤルや文書半減プロジェクト、「時差出勤」や「在宅勤務」等の取組の総合的な成果に依るところが大きいと推察される。
- しかし、勤務時間の削減については、月45時間以上や80時間以上の教員が0にならないのは、時間外在校等時間が長くなっている人ほど、勤務時間に対する意識が低いという結果や、職場のコミュニケーションや協力が必要だという意見からも、学校全体での意識の高揚のために、個々の学校へのアプローチが必要性ではないかと考えられる。
- 教員のやりがいは非常に高く、また、その理由についても、子供と向き合うことに関する内容がほとんどである中で、子供と向き合う時間を確保出来ていると感じる教職員が増えていないことは、満足度の向上が図られないことの要因として、「人が足りない」「時間が足りない」「スキルが足りない」など、多角的な課題が内在している。教職員が創造的に時間を使うことができる余白の時間を生み出すための方策を検討していく必要がある。
- 教員が負担に感じる、事務的な業務等に係る負担軽減のため、スクール・サポート・スタッフや副校長・教頭マネジメント支援員の配置や業務改善DXアドバイザーによる業務改善等の取組は大変有効である。



- 以上のことから、千葉県における働き方改革の状況としては、高い「働きがい」を維持して、「心身ともに健康に子供に向き合える教師」を目指すため、
- ・個々の学校への支援（働き方改革の意識の内在化）
 - ・人的支援の更なる拡大・拡充
 - ・文書や調査等、業務の削減や効率化の推進
- などをさらに進めていくことが必要あると考える。

3 令和8年度の主な取組

【外部人材の配置】

- ①スクール・サポート・スタッフの県立特支（高等部）への新規配置
- ②副校長・教頭マネジメント支援員の増員
- ③部活動指導員の高等学校への新規配置 5人

※同時に部活動ガイドラインに沿った指導となっているか、各学校を巡回し指導・助言。関係各課や学校、関係団体等と方策を検討。

【校務DX】

- ④業務改善DXアドバイザー配置事業の継続とフォローアップ

⇒3年間のモデル配置を受けて、令和9年度以降の計画・事業の立案

【業務改善・意識改革】

- ⑤働き方改革の意識の内在化を目指した個々の学校への支援

⇒教員自ら自校の課題を見出し、解決策を検討・実行するサイクルを生み出すための伴走支援

令和8年度「千葉県型」学校における働き方改革の強力な推進

千葉県教育庁

○これまで学校が果たしてきた役割を踏まえつつ、教職員のウェルビーイングを確保し、業務の質的転換及び量的削減・精選を図るとともに、授業やその準備に集中できる時間や自らの専門性を高めるための研修の時間を確保できるよう環境を整備する。
○教育庁のみならず、千葉県全体で、働きやすく・働きがいのある学校を目指した働き方改革の取組を一層加速する。

次期「学校における働き方改革推進プラン」の策定⇒「業務量管理・健康確保措置実施計画」として策定

⇒教育庁各課、知事部局、市町村教委、校長会、教頭会、事務長会、PTA、現職教員、教職員組合等の意見聴取をしながら、さらに実効性を高めたプランを策定する。（教育関係団体連名で県民・保護者向けメッセージも策定）

【人的支援】

業務改善DXアドバイザー配置事業 継続

【令和8年度】（5市町村の小中37校、高校23校、特支11校）
⇒他市町村へ効果をフィードバック
⇒R6年度R7年度配置校へのフォローアップ
令和9年度以降の新規事業化を検討

スクール・サポート・スタッフ（SSS）配置事業 一部新規

【令和8年度】R7:979人⇒R8:995人
小中学校全校配置の継続
県立特別支援学校全校配置⇒高等部にも新規配置
県立高等学校配置拡大

副校長・教頭マネジメント支援員配置事業 継続

【令和8年度】R7:71⇒R8:85人
小中・特支・高の配置拡大

部活動指導員の配置 一部新規

【令和7年度】中学校への配置拡大
【令和8年度】高等学校への新規配置 5人

学習サポーターの配置 継続 小学校の専科教員の配置 継続

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）の配置 継続

【調査・分析・計画策定】

学校における働き方改革実態調査 継続

毎年実施の調査
①教員等の出退勤時刻実態調査（11月）
②学校における働き方改革プラン取組状況調査（10月）
⇒新計画づくりのための調査・分析

課業日の時差出勤の検討・（試行） 新規

・課業日の時差出勤制度導入に向け、他県の取り組みを調査し、試行に向けて検討

部活動ガイドライン策定・遵守状況調査・効果検証 新規

・県のプラン改定（4月）⇒各県立学校の策定状況及び部活動の運営状況を保健課・学指課と調査、指導、意見聴取
⇒学校及び市町村の訪問

【他県の取り組み調査】 新規

○県立学校の勤怠管理システム検討
○勤務間インターバルの課題

【業務削減・負担軽減】

【業務改善ノウハウの内製化支援】 新規

・各学校の教職員が業務改善に向けて自発的に課題を見出し、解決に向けた取組を進められるよう、各学校や市町村教委、県教委の指導主事等を支援

県教育庁統一ダイヤルの運用 継続

・運用フロー、FAQの見直し、AIチャットボットの活用

文書半減プロジェクト 継続

・国や県から発出される文書・調査の精査
⇒市町村教委、知事部局、関係団体等へ周知
⇒D-BOXの活用、学習共有ポータル活用
※負担の大きい調査はWGで検討し、削減

長期休業中の「時差・在宅」の運用 新規

⇒県立の活用状況調査
⇒市町村の導入に向けた支援

【会計年度任用職員の報酬事務のシステム化の検討】 新規

・要綱の整理、システム化導入の課題整理、関係課との調整
⇒必要に応じて予算要望

県立学校における学校会計クラウドの導入 新規

県立学校における公共料金の支払い事務委託 新規

★重点的な取組

上記取組を県教育委員会、知事部局、市町村教育委員会、学校、保護者、地域が一体となって推進する

【関連キーワード】 ○働き方改革本部会議・拡大会議・部会会議 ○総合教育会議 ○千葉県部活動地域移行検討委員会 ○学校運営協議会