

茅ヶ崎市立学校の教員の  
業務量管理・健康確保措置実施計画

令和8年3月

茅ヶ崎市教育委員会

## 目次

---

1	計画の趣旨及び位置付け	1
2	目標	1
3	計画の期間	1
4	実施する業務量管理・健康確保措置の内容	2
5	関連する取組、今後のフォローアップについて	5

## 1 計画の趣旨及び位置付け

茅ヶ崎市教育委員会では、「神奈川県教育委員会と連携した茅ヶ崎市立学校の教職員の働き方改革指針(以下「市指針」という。)」に基づき、教職員の働き方改革を進めています。

茅ヶ崎市立学校の教員の業務量管理・健康確保措置実施計画(以下「本計画」という)は、令和7(2025)年6月に改正された「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「特別措置法」という)において、教員の働き方改革の推進に向けて、服務監督権者である各教育委員会に「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定が義務付けられ、令和8(2026)年4月から施行されることに伴い、市立学校における教員の働き方改革の実効性を高め、取組を加速化させるために、策定するものです。

なお、計画の策定にあたっては、国から示された指針「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」に即して、本市の実情を踏まえる必要があることから、令和7(2025)年5月に策定した市指針を基本とし、国の参考例に沿って本計画を定めるものとします。

## 2 目標

市教育委員会では、令和7(2025)年5月に策定した市指針において、次のとおり県教育委員会と共通の目標を設定しています。一方で、特別措置法による対象は教育職員であることから、本計画の対象は教員とします。

### (1) 長時間勤務の是正

時間外在校等時間	月 45 時間超の割合	0%
	年 360 時間超の割合	0%

### (2) 教員のウェルビーイングの向上

現在の職場を働きやすい職場と感じている教員の割合	80%以上
仕事にやりがいがあると感じている教員の割合	80%以上

## 3 計画の期間

令和8(2026)年度から11(2029)年度までの4年とします。

市指針は対象が教職員であることや他の計画等との整合性より12(2030)年度までとし

ていますが、本計画は特別措置法に基づく計画であることから、11（2029）年度までの期間とします。

## 4 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

本計画では、国が示す「学校又は教師の業務の3分類」を踏まえ、本市の実情に応じて、優先的に見直す業務や適正化を図るべき業務を整理しています。

これらの業務内容については、国や神奈川県などの動向を踏まえながら、追加や修正するものがある場合には、原則として年度ごとに見直しを図るものとします。

なお、★は市指針に記載がある取組です。

### （1）「業務の3分類」を踏まえた業務の見直し

#### ア 学校以外が担うべき業務

##### ① 校外の見回り、児童・生徒が補導された時の対応

- ・放課後の日常的な見守りや勤務時間外における校外の日常的な見回りについては、学校による対応は原則行わないこととします。
- ・児童・生徒が補導等された時の対応については、保護者が第一義的責任を有することを踏まえた上で、児童・生徒の状況に関し緊急の措置が必要な特別の場合を除き、学校による対応は原則行わないこととします。

##### ② 学校徴収金等の徴収・管理

- ・令和7（2025）年度より導入した小学校給食費の公会計については、引き続き実施します。
- ・その他の私費会計業務については、業務の簡素化やスクールサポートスタッフ（注：教員業務支援員）の活用等を図りながら、教員の業務負担軽減に向けたあり方を検討します。

##### ★③ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等、学校では対応が困難な事案への対応

- ・教育委員会内に配置した弁護士資格を有する専門家等を活用し、困難な課題などに対応します。
- ・市で策定した「茅ヶ崎市カスタマーハラスメント対応方針」により、組織として教員を守るという基本姿勢により対応します。

#### イ 教員以外が積極的に参画すべき業務

##### ★① 調査・統計等への回答

- ・学校事務体制の強化のため、事務ブロック内（注：本市教育委員会における事務連携組

織内に隣接する複数の学校で構成するブロックを指すもの)での連携強化や教育委員会と事務職員との連携を推進します。

- ・スクールサポートスタッフによる事務的な補助を推進します。
- ・調査内容を毎年度精査し、調査内容の削減や校務支援システムのアンケート機能を活用した回答方法の工夫などを図ります。

★② ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理

- ・ICTに係る技術や知識の有無に関わらず日常的に機器や設備を保守・管理できるよう、専用のヘルプデスクによる支援を行います。

③ 学校プールの管理

- ・小学校水泳授業の民間への委託の更なる推進を図り、授業準備を含めたプール授業及び学校プール管理の更なる負担軽減を図ります。

④ 校内清掃

- ・教員は児童・生徒に対する教室等の清掃指導を中心に担うこととし、コミュニティ・スクール(注:学校運営協議会の設置校)を活用した保護者等の協力など、教員以外の人材の活用を検討します。

★⑤ 部活動

- ・適切な休養日等の設定を遵守します。
- ・部活動指導協力者などの活用により、教員の負担軽減を推進します。
- ・令和7年(2025)12月に国から示されたガイドラインの趣旨等も踏まえ、部活動や部活動顧問のあり方について検討します。
- ・特に朝練と引率のあり方に関する抜本的な見直しを行い、教員の負担軽減を図ります。
- ・課業期間中における始業前の朝練については令和8(2026)年度より廃止します。
- ・湘南地区内(茅ヶ崎・寒川・藤沢・鎌倉)における教員による会場と学校間の引率については、令和8(2026)年度より原則として廃止します。また、令和8(2026)年夏季休業期間より、市内での会場までの移動において自転車利用を可とします。

ウ 教員の業務だが、負担軽減を促進すべき業務

★① 授業準備

- ・ICTの活用、教材の共有等を進めるとともに、ICT支援員(注:学校におけるICT活用を支援する専門家)による技術支援などによる負担軽減を推進します。
- ・スクールサポートスタッフによる事務的な補助を推進します。

★② 学習評価や成績処理

- ・効率的な学習評価や成績処理をするため、校務支援システムの運用を推進します。

★③ 学校行事の準備・運営

- ・コミュニティ・スクール等における協議を通して、児童・生徒の成長に必要な行事を精選し、準備・運営に当たっては、地域と連携した運営等を図るとともに、必要に応じて教員以外の人材を活用します。

★④ 支援が必要な児童・生徒・家庭への対応

- ・市費教員や県費負担の非常勤講師（特別支援推進）、ふれあい補助員などの効果的な配置により、教員の負担軽減を図ります。
- ・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー（注：教育の分野に加え、社会福祉の専門知識を用いて、学校や関係機関等と連携を行う専門職）と、教員との連携・協働を深め、支援体制の充実を図ります。

（２） 学校における措置の推進

学校における働き方改革の取組の実効性を高めるためには、「働きやすさ」と「働きがい」の両立が重要です。

時間外在校等時間の縮減に向けた方策として、児童・生徒や学校の実情を踏まえた、教育活動の重点化、業務の廃止も含めた精選を行うとともに、教員相互、教員と保護者等との信頼関係の構築なども含めた学校マネジメントの実現を目指します。

- ・教育の質の向上のために必要な時間的余裕を創出する観点から、次期学習指導要領改訂に向けた中央教育審議会の動向と合わせて、必要に応じて教育課程の見直しを図ります。
- ・授業時数の見直しと併せて、放課後に行われる児童・生徒の活動時間（補習及び部活動を含む。）の設定を見直すなどの工夫を行います。
- ★・学校行事については、それぞれの教育的価値を踏まえ、精選を図り、保護者や地域等と連携した運営を図ります。
- ★・職員会議など各種会議について見直しを行い、ルールの徹底や廃止、縮減など合理化の推進を徹底します。
- ★・学校運営の改善を図るため、学校管理職の働き方改革への意識をより高めるとともに、教員も自分事として働き方改革の視点を持ち、改善策を講じます。
- ・ノー残業デーの実施などにより、ワークライフバランスの向上を図ります。

（３） 教育職員の健康及び福祉の確保に関する取組

- ★・すべての市立学校でストレスチェックを実施し、実施後の集団分析の結果等の活用により職場改善を推進します。
- ★・希望者や長時間勤務の対象となる教員については、産業医等による助言・指導などを

受けられるようにします。

- ・心身の健康問題における相談窓口などについては、市長部局や神奈川県などの関係機関と連携を図り、より効果的な運用を図ります。
- ★・年次休暇の取得促進や学校閉庁日の設定、完全退勤時間の設定、遵守など、これまで行ってきた取組を引き続き推進します。
- ・学校現場の実情を踏まえ、柔軟な働き方を推進するための環境整備について検討します。

## 5 | 関連する取組、今後のフォローアップについて

---

- ・取組を着実に実行するため、毎年度、計画の実施状況を公表するとともに、総合教育会議（注：市長と教育委員会が大綱の策定や重点的に講ずべき施策等について、協議・調整を行う場）において報告することとします。
- ・働き方改革を推進する上で、教員の意識をはじめとする自校の状況や課題を校長が把握し、改善することが重要であることから、研修等を通じて校長の効果的なマネジメントを支援します。
- ★・教員を対象とした働き方改革に係る意識調査を実施し、取組に対する受け止めや、改革を進めるための意見や要望などを把握し、効果的な活用を図ります。
- ・教員不足の解消に向け、優れた人材を確保するため、相談会や登録会など多様な手法により、効果的に実施します。
- ・特に若手教員が働きやすい環境となるよう、ワーキングチームやアンケートの実施などにより、積極的に意見を聞く機会を設け、働き方改革の取組に繋がります。

## 茅ヶ崎市立学校の教員の業務量管理・健康確保措置実施計画

令和8年3月 策定

発行 茅ヶ崎市教育委員会 教育総務部学務課 教職員担当

〒253-8686

神奈川県茅ヶ崎市茅ヶ崎一丁目1番1号

電話 0467-81-7221 (直通)

FAX 0467-58-4265

ホームページ <https://www.city.chigasaki.kanagawa.jp>

