

藤沢市立学校における働き方改革基本方針・実施計画の策定について
藤沢市立学校における働き方改革基本方針・実施計画を次のとおり定める。

2026年（令和8年）3月19日提出

藤沢市教育委員会

教育長 岩本 将宏

策定する方針

別紙のとおり

提案理由

この議案を提出したのは、「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等の一部を改正する法律」第1条により新設された「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」第8条第1項により、業務量管理・健康確保措置実施計画を策定する必要による。

藤沢市立学校における働き方改革基本方針・実施計画の策定について

1 趣旨

教員の処遇改善と働き方改革を一層推進するために改正された「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（給特法）」第8条に基づき、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を実施するための「業務量管理・健康確保措置実施計画（以下「計画」という。）」の策定・公表、計画の実施状況の公表が義務付けられました。

これに伴い、藤沢市では、これまでの「藤沢市立学校 教職員の働き方改革基本方針」を改定し、計画の内容も含めた「藤沢市立学校における働き方改革基本方針・実施計画（以下「実施計画」という。）」の策定を行うものです。策定にあたっては、藤沢市立学校教職員の働き方改革推進委員会において協議を行いました。

2 実施計画策定に向けたこれまでの経過等

- | | |
|----------------------|---|
| 2025年9月26日 | 教員の業務量管理の計画策定に向け、文部科学省が改定指針を公表 |
| 2025年10月16日 | 神奈川県教育委員会から計画策定についての説明会開催 |
| 2025年10月
～2026年1月 | 藤沢市立学校 教職員の働き方改革推進委員会（第3回～第5回）にて実施計画策定についての説明及び協議 |

3 藤沢市立学校における働き方改革基本方針・実施計画（案）

別紙 参照

4 スケジュール

- | | |
|-----------|-------------------------|
| 2026年3月 | 教育委員会定例会での審議
実施計画策定 |
| 2026年4月以降 | 総合教育会議への報告
市議会への情報提供 |

以上
(事務担当 教育部 教育総務課)



未来を生きる子どもたちのために



藤沢市立学校における 働き方改革 基本方針・実施計画

(案)

2026年(令和8年)3月

藤沢市教育委員会

目次

I はじめに	2
II 基本的な考え方	3
III 国・県の取組状況	4
IV 藤沢市の教員の勤務実態	6
V 学校における働き方改革に向けて	8
VI 取組目標	9
VII 計画の期間	9
VIII 具体的な取組	9
1. これまでの取組	9
2. 本実施計画期間中の重点的取組	10
(1) 「学校と教師の業務の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】	
イ【教師以外が積極的に参画すべき業務】	
ウ【教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務】	
エ【「学校と教師の業務の3分類」のうち、複数分類に該当する業務】	
(2) 学校における措置の推進	
(3) 教員の健康及び福祉の確保に関する取組	
IX 関連する取組、今後のフォローアップについて	17

I はじめに

近年、社会の急激な変化に伴い、不登校やいじめへの対応、さらには学校が担うべき役割など、学校が抱える課題は複雑化・困難化しています。こうした状況の中で、教員の長時間勤務や多忙感が全国的な課題として浮き彫りとなり、文部科学省の調査や本市独自の勤務実態調査においても、教員の厳しい勤務実態が明らかになりました。

このような背景を踏まえ、本市では、教員が心身ともに健康でいきいきと働き、子どもたちと向き合う時間を確保するため、2019年（平成31年）3月に「藤沢市立学校 教職員の働き方改革基本方針」を策定しました。その後、取組の進捗や新たな課題に対応するため、2023年（令和5年）2月に同基本方針の改定を行い、教員の総勤務時間の縮減と業務改善に向けた具体的な取組を推進してきました。

教員の働き方改革をさらに加速させ、より実効性のあるものとするため、2025年（令和7年）6月に成立した「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「給特法」という。）」等の一部を改正する法律に基づき、本市においても「藤沢市立学校 教職員の働き方改革基本方針」を改定し、「藤沢市立学校における働き方改革基本方針・実施計画（以下「実施計画」という。）」を策定することとしました。

本実施計画は、給特法第8条に基づく実施計画として、教員の業務量の適切な管理と健康確保措置を確実に実施するための具体的な内容、目標、取組時間等を定めるものです。

本市の教育は、これまで、『第4期藤沢市教育振興基本計画』の「未来を拓く『学びの環』ふじさわ」を基本理念とし、子どもたちの夢を育み、多様な学びをつなげ、学校・家庭・地域・行政が連携・協働する体制をつくり、『学校教育ふじさわビジョン』では、「自ら未来を切り拓き自立したふじさわの子ども」の育成を目標に取り組んできました。

これからも教員が心身ともに健康で、教育活動にやりがいと情熱をもって取り組める状態を確保することや、教員の専門性を最大限に発揮できる教育環境の実現が不可欠であると考えています。

本実施計画ではこれらの考え方にに基づき、教育委員会のみならず市長部局を含む自治体全体の課題として、一丸となって働き方改革を推進することで、教員のウェルビーイングを向上させ、教育活動の質を高め、「すべての子どもたちへのよりよい教育の実現」を目指し、教員の業務改善と健康確保を推進してまいります。

今後も、教員が児童生徒への指導や、本来担うべき専門的な業務に注力できる環境が整備されるよう、本市全体として目指す教育を実現するための継続的な仕組みを構築してまいります。

2026年（令和8年）3月 藤沢市立学校 教職員の働き方改革推進委員会

Ⅱ 基本的な考え方

本市における教員の働き方改革は、「持続可能で質の高い教育」を実現するための最重要課題であり、教員が健康でやりがいをもって職務に専念できる環境整備を目指しています。これは、国の「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」（令和7年文部科学省告示第114号）を踏まえ、長時間勤務の是正等を図ること、「教育の質の向上」と「教員の心身の健康」を両輪で推進してまいります。

<藤沢市の学校教育の目指すもの>

「未来を生きる子どもたちのために」

～児童生徒、教員をはじめ、学校にかかわるすべての人が笑顔になる取組～



<働き方改革の推進の考え方>

働き方改革については、単に長時間勤務についての是正を目指すだけではなく、教員が心身ともに充実し、研修や学ぶ時間の十分な確保等によって自己の資質・能力等を高められるようにし、いきいきと子どもたちと接することができるよう取り組んでいくものです。

<教員の働き方改革における取組の目標>

「教員が心身ともに健康を維持し、

元気でいきいきと子どもたちによりよい教育を行うこと」



具体的な取組や今後のフォローアップ等を、実施計画に位置付け、取り組んでいく

Ⅲ 国・県の取組状況

1. 国の取組状況：勤務実態の把握と法制度に基づく業務管理の促進

(1) 教員勤務実態調査の実施と勤務時間の上限設定

国(文部科学省)は、教育職員^(※1)の長時間勤務の実態を把握し、その是正に向けた政策立案の基礎資料とするため、教育職員の勤務実態調査を数年おきに実施しています。直近の調査結果等により、依然として多くの教育職員が国の定める時間外在校等時間^(※2)の目安(月45時間、年360時間)を超えて勤務している実態が明らかになっています。

この深刻な状況を受け、国は2020年(令和2年)1月に「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(以下「国指針」という。)」を策定しました。これにより、各教育委員会は、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間(在校等時間)における業務量を客観的な方法で正確に把握し、時間外在校等時間について「月45時間、年360時間」を上限とする方針を定めることを義務付けました。

さらに、2026年(令和8年)4月に改正される給特法では、国指針を改め、この指針に即した「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表を教育委員会に義務付けるなど、教育職員が健康で、自らも学ぶ時間を確保しながら、専門性を最大限に発揮できるよう、取組を法的に強化しています。

(2) 働き方改革に係る具体的な取組

国は、教育職員の長時間勤務の要因となっている業務を「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」に3分類し、業務の精選・外部化を強力的に推進しています。

(※1)「教育職員」の定義

公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法
(定義)

第二条 2 この法律において、「教育職員」とは、義務教育諸学校等の校長(園長を含む。次条第一項において同じ。)、副校長(副園長を含む。同項において同じ。)、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者及び地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。)、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。

(※2)「時間外在校等時間」

文部科学省の定める「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」に基づき、所定の勤務時間を超えて在校している時間から、休憩時間や自己研鑽の時間を除いた時間をいう。

2. 神奈川県の実態把握と「加速化宣言」による徹底的な是正

(1) 勤務実態の把握と「加速化宣言」

神奈川県は、県教育委員会と県域の市町村教育委員会が連携し、県全体の教員の長時間勤務の実態把握と是正とともに、教員のウェルビーイングの向上に取り組んでいます。平成29年度に県教育委員会が実施した勤務実態調査の結果を受け、2025年（令和7年）3月には全県で「神奈川の教員の働き方改革加速化宣言」を行い、県全体での改革の加速化を表明しました。

(2) 働き方改革に関する指針と具体的な取組

県は、国指針を踏まえつつ、県域の教員に特化した「神奈川の教員の働き方改革に関する指針（以下「県指針」という。）」を策定し、2025年（令和7年）3月に改定しています。県指針では、令和7年度から令和9年度までの3年間で「重点改革期間」と位置付け、以下の共通数値目標と重点取組事項を定めています。

【共通数値目標】

- 時間外在校等時間：月45時間超の教員の割合 0%
- 時間外在校等時間：年360時間超の教員の割合 0%

【重点取組事項】

- 業務の削減・見直し：学校行事の精選、職員会議等の見直し・効率化を徹底
- 校務DXの加速化：学校と保護者との連絡手段をICT化、業務の効率化
- 組織的な支援体制の充実：保護者からの困難な要望に対し、学校と教育委員会が連携して対応
- PDCAサイクルの構築：教員から業務改善提案を受け付ける仕組みの構築

IV 藤沢市の教員の勤務実態

1. 教員が業務を行う時間の考え方及び上限の原則等について

本市では、2020年（令和2年）12月に「藤沢市立学校の教育職員の業務量の管理に関する規則」を制定し、教員が学校にいる時間（在校等時間）から所定の勤務時間を除いた時間について、次のとおり上限を設けて業務量の適正な管理を行うこととしています。

●原則的な上限

- ・1箇月において45時間
- ・1年において360時間

●例外的な上限（一時的・突発的な業務増加の場合）

- ・教育職員が児童生徒等に係る通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間以外の時間に業務を行わざるを得ない場合でも、さらに厳しい上限（例えば、1箇月100時間未満、2～6箇月の平均80時間以内、年間720時間以内など）を設けて業務量を管理しています。

2. 教員の勤務実態の現状

本市においても、国や県の傾向と同様に、市立学校の教員の勤務時間管理及び健康確保が喫緊の課題となっています。本市の状況については、本市教育委員会が実施した教員の勤務実態調査及び客観的な在校等時間データに基づき、以下のとおり現状を把握しています。

(1) 時間外在校等時間の状況

【令和7年度】

校種	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18.3時間	7.6%	0.5%
中学校	月29.6時間	25.5%	3.6%
白浜養護学校	月12.1時間	0.5%	0.0%

小学校の教員については、一人あたりの授業時数の多さに加え、授業準備・評価、個別の児童指導・支援の時間、会議・打ち合わせの時間等、これら全てを勤務時間内で行うことに困難さを感じている状況です。

中学校の教員については、部活動指導の影響などにより、長時間勤務の傾向が顕著であり、月80時間を超える教員の割合も依然として高い水準で推移しています。

白浜養護学校の教員については、様々なニーズを抱えた児童生徒に対応するための細やかな授業準備、日々の成長を見取り、個に応じた指導を計画するための採点や評価に時間を要しています。

長時間勤務は、教員の心身の健康を脅かし、教職の魅力低下や精神疾患による病気休職者の発生にも繋がり、持続可能な学校指導・運営体制の構築に対する深刻な懸念となっています。

(2) 長時間勤務の主な要因となる業務内容

長時間勤務の要因として、どの校種においても授業準備、採点などの成績関係、学級・学年事務、保護者対応、の4点が特に大きな比重を占めています。これらの業務負担を軽減し、教員が多様な子どものニーズに寄り添って対応するための「子どもと向き合う時間」を確保することが急務です。

(3) 児童生徒と向き合う時間

働き方改革の真の目的は、教員が子どもたちと向き合う時間を確保し、教育活動を充実させることにあります。その実感が学校でどれだけ得られているかを確認するため、教員を対象にアンケートを実施しています。

【設問】

働き方改革については、単に教員の長時間労働についての是正だけでなく、教員が児童生徒としっかり向き合うことができ、学習をはじめとした学校生活の充実を図ることができるように取り組んでいくものです。現状、児童生徒と向き合う時間が確保できていると感じるか、ご回答ください。

【選択肢】

①感じる ②やや感じる ③あまり感じない ④感じない

回答結果

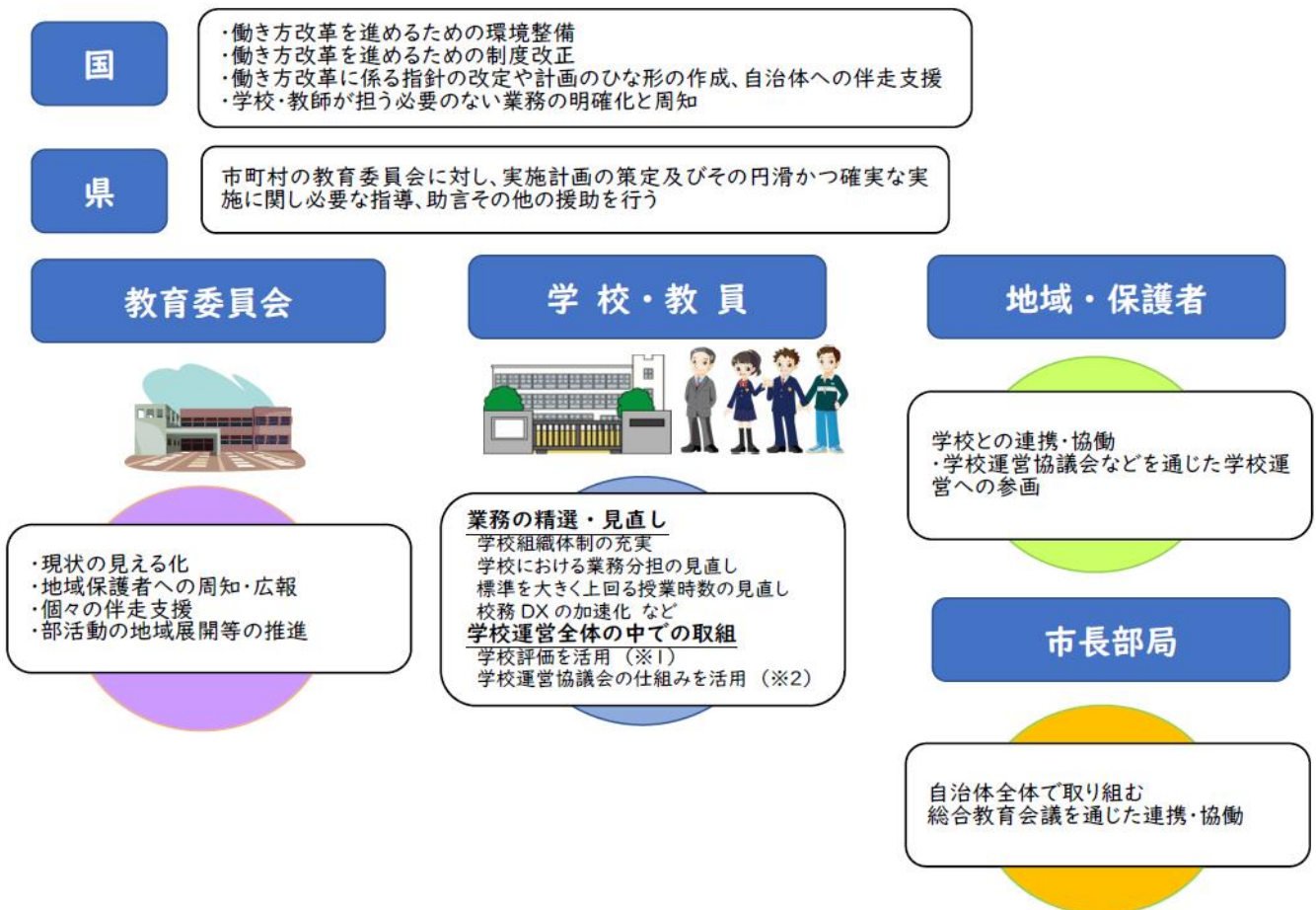
	令和7年度	令和6年度	令和4年度
① 感じる	10%	8%	7%
② やや感じる	41%	31%	34%
③ あまり感じない	35%	42%	42%
④ 感じない	14%	17%	17%

V 学校における働き方改革に向けて

藤沢市立学校における教員の働き方改革は、持続可能な教育活動・運営体制を確立し、子どもたちへの質の高い教育を実現するための全市的な課題です。この実現に向けては、教員・学校・教育委員会にとどまらず、教育に関わる全ての関係者がその役割と責務を認識し、連携・協働して取り組むことが不可欠です。

また、地域と学校の連携を促進し、学校が担っている業務の一部を地域学校協働活動の一環として実施するなど、学校運営協議会での議論を踏まえて、関係者との連携による教員の業務の分担の見直しや適正化を図っていく必要があります。

<学校の働き方改革>



(※1) 学校評価に基づく運営改善の義務付けと実施計画への適合

学校評価の結果に基づき講ずる改善措置は、本実施計画に適合するものとなることを義務付ける。

(※2) 「学校運営の基本的な方針」への反映と承認

校長が作成し、学校運営協議会の承認を得ることとなっている「学校運営に関する基本的な方針」に、教員の業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。

VI 取組目標

本市は、従前より「藤沢市立学校 教職員の働き方改革基本方針」に基づき、取り組んできました。本実施計画では、国・県の指針との整合性を図りつつ、教員の総勤務時間の縮減とウェルビーイングの向上を目指し、具体的な数値目標を設定しています。本実施計画は、これらの目標達成に向けた具体的な措置を定めるものです。

- 長時間勤務の是正
時間外在校等時間 月45時間超の教員の割合 0%
年360時間超の教員の割合 0%
- ウェルビーイングの向上や働きがい等に関する目標
「児童生徒と向き合う時間が確保できている」と感じる教員の割合 80%以上
「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

VII 計画の期間

令和8年度～令和11年度

VIII 具体的な取組

1. これまでの取組

本市では、これまで学校における働き方改革について、「教員自身ができること」「学校ができること」「教育委員会ができること」をそれぞれが着実に実行し、計画的に取り組んできました。

1. 人的支援・人材活用

- (1) 児童支援担当教諭の配置、SC・SSW 等による支援
- (2) スクールロイヤーの配置
- (3) 学校事務職員の校務運営への関わり
- (4) 地域からの学校活動への協力
- (5) 業務アシスタントの配置の検討

2. 業務改善による効率化

- (1) ICT化の促進・利便性の向上による業務改善
(校務支援システム、学校グループウェア等)
- (2) 文書事務・調査依頼等の精選、改善
- (3) 市主催事業等に対する在り方の検討

3. 業務の適正化

- (1) 長期休業中の「学校業務停止期間」の設定
- (2) 定時退勤日等の設定
- (3) 時間外での音声ガイダンスによる電話対応
- (4) 学校徴収金の徴収・管理の見直し
- (5) 新型コロナウイルスの感染拡大による影響を契機とする
学校行事等の見直し

4. 教職員の意識改革

- (1) 働き方改革に向けた管理職のマネジメント強化
- (2) 勤務時間の把握(セルフマネジメント)
- (3) ストレスチェックによるラインケアの充実
- (4) 働き方改革の意識啓発・研修等の実施

5. 国の動向をふまえた取組

- (1) 部活動の地域展開・地域連携(※1)
- (2) 部活動休養日の設定
- (3) 部活動指導員制度の実施
- (4) 教職員が担う業務等の精選・見直し

注：(※1)については、「藤沢市部活動地域展開推進協議会」において、検討してきました。

2. 本実施計画期間中の重点的取組

これまでの取組や国指針等を踏まえ、本実施計画期間中の重点事項として、以下の内容に取り組みます。

なお、学校運営協議会と連携して取り組んでいくことも効果的であることから、引き続き伴走支援してまいります。

(1) 「学校と教師の業務の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】

(ア) 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等

- 各地域の実情を踏まえつつ、児童生徒が学校に登校する時間に合わせ、スクールガード・リーダーやおはようボランティアなどによる保護者・地域住民の見守り活動を継続します。
- 令和8年度から、株式会社 otta(オッタ)による見守りタグを小学校全35校で導入します。

(イ) 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

- 学校では児童生徒に対して登下校時や放課後の基本的なマナーや行動について、子どもたちへの言葉かけによる指導や学校だより等を通して引き続き啓発を行っていきます。一方で、校外の見回りについては地域に委ね、課業時間外の地域等での活動に対する苦情については、警察等に連絡することなどを進めていきます。また、将来的に地域として、既存の見守り活動の課題を整理し、地域の実態に即した新たな安全確保の在り方について協議できるよう、推進していきます。

学校警察連絡協議会等において、補導された児童生徒の引取りについては、保護者が第一義的な責任を負うことについて認識を共有します。

(ウ) 学校徴収金の徴収・管理

- 学校徴収金公会計化について、令和8年度に、課題の検討や費用対効果の確認を行うとともに、教員の負担軽減を図る手法についても併せて検討してまいります。

(エ) 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等

- 地域と学校の連携・協働を推進するため、地域住民等をよく知り、学校関係者とも円滑にコミュニケーションがとれるコーディネーター（地域学校協働活動推進員）について、その位置付けも踏まえて、早期に市立全55校に配置していきます。

(オ) 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

- 令和8年度から毎年夏の研修講座において、教員の対応力向上研修を行うとともに、対応の在り方についての定期的な情報発信や、保護者や地域からの学校への対応が困難な苦情や相談等について、市や県のスクールロイヤーを活用し、引き続き学校からの相談対応に努めます。

イ【教師以外が積極的に参画すべき業務】

(ア) 調査・統計等への回答

- 調査内容を精査し、調査回数の縮減やグーグル、クラウドサービスの活用による回答方法の工夫を行い、負担軽減を図りつつ、スクール・サポート・スタッフと連携しながら実施するよう推進します。

(イ) 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理

- 教員の負担軽減のために、学校ICT支援員の協力のもと、学校の広報資料・ウェブサイトの作成・支援を行います。
- 学校ホームページについては、市役所のホームページに組み込んで運用してまいります。更新作業においては、学校ICT支援員、スクール・サポート・スタッフ等が積極的に参画できるように分かりやすいマニュアルを作成し、共有しながら進めていきます。

(ウ) ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理

- 教育委員会が学校ICT基盤業者と連携を図りながら、学校ICT支援員等の協力のもと、日常的な保守・管理を進めていきます。

(エ) 学校プールや体育館等の施設・設備の管理

- 地域開放している体育施設について、学校の負担がなくなるよう制度の整備を進めます。
- 集約化^(※)していない学校プールの清掃について、様々な方法を検討します。

(※) 学校プールの集約化

施設の老朽化や維持管理コスト、教員の業務負担等を踏まえ、校内プールの今後の在り方を個別に検討し、近隣校での共同利用や外部施設(民間・公共プール等)の活用へ移行することを指します。なお、検討の結果、集約化の対象外となった学校については、引き続き自校の屋外プールを維持・使用します。

(オ) 校舎の開錠・施錠

- 学校の再整備の際は学校の要望に応じ、鍵の遠隔操作システムの導入を検討します。

(カ) 児童生徒の休み時間における安全への配慮

- 学生ボランティアや地域の方の力を借りて見守りをするなど、児童生徒の安全確保に努めていきます。

(キ) 校内清掃

- 清掃時間・頻度を考慮し、使用する掃除用具や清掃場所を精選し、時間の短縮・削減を図り、放課後の事務処理時間等の確保をしていきます。

(ク) 部活動

- 中学校の部活動については、国のガイドラインを踏まえ、部活動指導員・外部指導者の拡充を図るとともに、国の改革実行期間内での地域展開を進めてまいります。

ウ【教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務】

(ア) 給食時間における対応

- 学生ボランティアや地域の方の力を借りて、給食準備や片付けにかかる時間の軽減や食物アレルギー等に係る児童生徒の見守りをするなどで安全確保に努めていきます。

(イ) 授業準備

- 引き続き、紙からデータ化を進める他、教材印刷などの補助的業務について、スクール・サポート・スタッフの力を借りて、授業準備にかかる時間の軽減に努めます。また、グーグルドライブ等を活用し、各学校の授業実践の共有を推進します。

(ウ) 学習評価や成績処理

- 校務支援システムやデジタル採点ソフトの活用事例の提示をしていきます。
- 通知表の形式や渡し方等について、必要に応じて各学校において見直しするよう推進します。
- ドリルの丸付けなどの補助的業務について、スクール・サポート・スタッフの力を借りて授業準備にかかる時間の軽減に努めます。

(エ) 学校行事の準備・運営

- 市内外の好事例を示しながら、各校における行事及び内容等の精査を促進し、改善に生かします。

(オ) 進路指導の準備

- 進路指導にかかる準備や周知資料の掲示等にかかる時間を軽減するために、スクール・サポート・スタッフや学校ICT支援員の力を活用します。

(カ) 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

- 各校の特別支援学級及び通常の学級に在籍する様々な教育的ニーズのある児童生徒に対して適切な指導を行うため、教員の補助者として、小・中学校に介助員や学習支援員の適切な配置に引き続き努めます。
- いじめ・不登校・その他様々な困りごとについて教員以外の心理の専門家として、スクールカウンセラーを配置するとともに、特別支援教育スーパーバイザーやスクールソーシャルワーカーを派遣し、校内支援体制の強化に引き続き努めます。
- 医療的ケア等が必要な児童生徒に対して看護師を派遣し、医療的ケアを実施し、環境調整を行います。また、看護師を宿泊学習に帯同させることで児童生徒が安全・安心して参加できる環境を整えます。

- 特別支援教育専任スクールカウンセラーを学校からの依頼により派遣し、児童生徒の見たてを通じて、様々な配慮を必要とする児童生徒への教育的対応や実践的な支援について助言を行うことで、教員の支援活動を支えていきます。
- 日本語指導を必要とする児童生徒に対して日本語指導員を派遣し、適切な学校教育の機会の確保に努めます。加えて、面談時や配布資料の作成において、通訳や翻訳を行うことで、家庭と学校との円滑な連携を支援していきます。

エ【「学校と教師の業務の3分類」のうち、複数分類に該当する業務】

(ア) 地域行事等への参加

- 持続可能な地域連携に向け、会議の精選や夜間・休日開催から勤務時間内での会議設定について、関係機関等に働きかけていきます。また、やむを得ず時間外となる場合には、振替が取れるよう推進します。

(2) 学校における措置の推進

学校における以下の措置を推進することで、教員が担う業務の適正化を図ります。また、「カリキュラム・マネジメント」推進の観点から教育課程の運用を見直すなど、効果的、効率的な業務計画の作成を促進し、業務の適正化を図ります。

- ア. 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学習指導要領に照らし合わせて、真に必要な時数となるよう設定します。学びの保証がされた上で年度途中で明らかに標準授業時数を上回って編成している場合には、1月以降の教育課程において見直すことに加え、行事における練習時間の扱い等、特別活動のほかに教科として行っているものはないかなど、教育課程の編成を工夫する必要があります。
- イ. 当初のねらいが形骸化している活動、清掃活動、放課後の活動等については、その教育的効果を検討し、勤務時間内での設定や日課表の見直しをするなどの工夫を各学校に促します。
- ウ. デジタル技術の活用により、保護者との日程調整や学校と教育委員会とのやりとりなどの校務を効率化し、「GIGAスクール構想の下での校務DXチェックリスト」に基づいた自己点検の達成状況を改善していきます。

- エ. 電話機について、令和8年度中に各校3台ずつ録音機を導入する予定ですが、ナンバーディスプレイについては、今後も調整を重ねてまいります。
- オ. 内線電話の代替として持ち運び可能なモバイルIPフォン等の全校設置を検討します。
- カ. 総括教諭が各学校でグループリーダー等としての機能を果たすよう、新任総括教諭を対象にした研修等において働きかけ、推進を図ります。また、学校管理職のリーダーシップのもと、総括教諭等をグループリーダーとした組織体制を構築し、全ての教員が学校運営に参画している意識をもちながら「協働」し、「チーム学校」を実現することができるよう推進します。その際、全ての教員が自らの問題として学校における働き方改革に取り組むという意識が持てるよう、新任総括教諭を対象にした研修等の内容を見直します。
- キ. 共同学校事務室の設置や事務職員研修の実施について検討し、学校事務職員の学校運営へ参画できる環境整備を進めていきます。

(3) 教員の健康及び福祉の確保に関する取組

教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めます。

- ア. 1箇月時間外在校等時間が45時間を超えた教員には、健康状態の確認をし、80時間を超えた教員に対しては医師による面接指導を促します。
- イ. 出退勤記録から勤務間インターバルが11時間未満の教員を抽出し、確実な勤務間インターバルの確保を働きかける取組の実施を検討します。
- ウ. 管理職を通してストレスチェック未受検者に対して実施の働きかけをするなど、ストレスチェック実施率100%を目指し、実施後の集団分析の結果等を活用して職場環境の改善を推進します。
- エ. すでに心身の健康問題についての相談窓口は設置されているため、今後は各教員が活用できるよう、校長会等で積極的に周知を図ります。

- オ. 長期休業中に行われる会議や部活動の大会等の日程を工夫し、学校業務停止期間にまとまった日数連続して年次有給休暇を取得できるよう、各学校に働きかけます。
- カ. 各学校で月2回以上設定されている定時退校日に教員が確実に定時退校できるよう、管理職に定時退勤を促すよう働きかけるとともに、教員だけでなく保護者や地域に対しても制度を周知するために、すぐーるや県からの通知を積極的に活用します。
- キ. フレックスタイム(早出遅出勤務)については、令和8年度からの長期休業中のみの実施に向け、検討を行っていきます。

IX 関連する取組、今後のフォローアップについて

- 取組の着実な実行を図るため、市内各学校の教員の在校等時間の状況を把握するとともに、毎年度、アンケートを実施します。その結果については、本市HPで公表するほか、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します。
- 学校での児童生徒等の支援に当たる医療・福祉に関する人材の確保に当たり、関係部局・関係機関とともに取り組みます。
- 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退勤管理システムで把握し、その他の目標については、本市で導入しているストレスチェックやアンケートの結果から把握します。
- 教育委員会においては、各学校の状況を確認し、本実施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・指導等を実施します。特に、時間外在校等時間が長時間となっている教員がいる学校や、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は、当該年度中にも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・指導を実施します。
- 各学校における働き方改革の取組が進むよう、様々な機会を捉え各学校へ本実施計画の周知を行うとともに、管理職向けにマネジメント等に関する研修を充実させるなど、教育委員会からの支援を強化します。各学校においては、校長をはじめとした管理職のリーダーシップのもと、学校運営協議会における協議等も踏まえつつ、本実施計画に基づき、教員の働き方改革に向けた取組を実施します。
- 保護者、地域の理解を促進するため、市長部局と連携し、保護者や地域の各自治会等に対して、「学校と教師の業務の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り組んでいきます。

<推進体制>

藤沢市立学校 教職員の働き方改革推進委員会 委員構成

No.	選出区分
1	藤沢市立小学校長会代表
2	藤沢市立中学校長会代表
3	藤沢市立小学教頭会代表
4	藤沢市立中学教頭会代表
5	藤沢市立小学校教員代表
6	藤沢市立中学校教員代表
7	藤沢市立小学校事務職員代表
8	藤沢市立中学校事務職員代表
9	藤沢市教育委員会 教育総務課長
10	藤沢市教育委員会 学務保健課長
11	藤沢市教育委員会 教育指導課長

事務局

No.	課名
1	教育総務課
2	学務保健課



2026年(令和8年)3月発行
藤沢市教育委員会