

第4章 学校における業務改善の着実な推進に向けて

1 「余白」の創出を通じた教育の質の向上について

文部科学省の教育課程企画特別部会論点整理（令和7年9月25日）において、「余白」の創出を通じた教育の質の向上の在り方が示されました。教師と子どもの双方に余白を創出することは、「授業や指導の改善に直結する教師の組織的な研究・研修等」を充実していくとともに「教職員の業務改善」という課題を解決し、本市の教育の持続的な発展を図ることにつながります。

(1) 「余白」の創出とは

「余白」の創出とは、教師に過度な負担が生じない持続可能な在り方を検討し、教師と子供双方に時間的余裕（余白）を生み出すことで、豊かな学びへと繋げることを目指しています。

(2) 授業時数の見直しと週あたりコマ数の平準化の促進

標準授業時数を大幅に上回る状況を見直すとともに、各学校における週あたりの授業時数を年間を通じて平準化することで、教師一人当たりの持ち時間の軽減や、子どもと向き合うための余白の時間の創出につながります。

(3) 創出された時間の活用例

創出された時間には、以下のような活用例が考えられます。

児童生徒の資質・能力の育成に資する教育活動

- ・児童生徒の興味・関心があることを個人で探究する。



(その他にも・・・)

- ・児童生徒が学習状況を踏まえて自分で学習計画を立てて、学習を実施して振り返りを行うなど学力定着に関する取組
- ・体験活動の充実
- ・教育相談など、子ども一人一人と向き合う時間の充実

授業や指導の改善に直結する教師の組織的な研究・研修等

- ・質の高い授業を効果的に実施するための教材研究・授業研究(全体・学年・教科ごと)



(その他にも・・・)

- ・学校教育目標の実現に向けた、教師の資質・能力の向上を図るための組織的・計画的な研修
- ・児童生徒に係る実態把握と、よりこまやかな支援方法を教師間で共有・協議する取組

創出された時間を活用することで、これらを業務時間内に行うようにする



結果的に、教職員の業務改善につながる

3. 現行教育課程の下で、週当たり時数を減らす工夫例

柔軟な教育課程の編成は、現行の学習指導要領の下でも、学校運営の工夫により実現可能となります。ここでは、週当たり時数を減らすための具体的な調整の例を示します。

時間割例…1コマあたり45分を維持して28コマに調整

	月	火	水	木	金
8:30~8:35	登校・朝の会				
8:35~8:50	補充学習・読書等				
8:55~9:40	1限				
9:40~9:45	5分休み				
9:45~10:30	2限				
10:30~10:45	15分休み				
10:50~11:35	3限				
11:35~11:40	5分休み				
11:40~12:25	4限				
12:25~13:10	昼食指導				
13:10~13:30	昼休み				
13:35~13:45	清掃活動				
13:50~14:35	5校時				
14:35~14:45	下校指導	10分休み	下校指導	10分休み	下校指導
14:45~15:30	6限		6限		6限
15:30~15:40	下校指導		下校指導		下校指導

教育課程編成の考え方

総授業日数 200日

週当たり授業時数 28コマ

総授業時数 1015単位時間

<この時間割を組むことによるメリット>

・現行の時間割を大きく変えずに組むことができる

・15時以降に事務作業ができる日が週2回取れる

<デメリット>

・不測の休校等が重なった場合の時間確保が難しくなる

15分の帯取りを時数にカウントする場合の例

2 教育課程の編成

【学習指導要領 総則編】

(2) 授業時数等の取り扱い

⑤ 短い時間を利用して行う指導

(イ) 各教科等の特質に応じ、10分から15分程度の短い時間を利用して特定の教科等の指導を行う場合において、教師が、単元や題材など内容や時間のまとまりを見通した中で、その指導内容の決定や指導の成果の把握と活用等を責任をもって行う体制が整備されているときは、その時間を当該教科等の年間授業時数に含めることができること。

【例：小学校 朝の学習の時間】

15分の短時間を利用した授業(モジュール授業)

【国語】新出漢字の学習(15分)

15分

1. 読みや使い方の音読
2. ポイント指導 (はねやはらい など)
3. 筆順確認
4. 鉛筆書き
5. たしかめ



3回実施すると
1コマとカウントできる

自学自習(15分)

15分

漢字練習や
読書タイム、
計算練習など



3回実施しても
1コマとカウントできない

先行事例を踏まえた、週当たり時数を減らす工夫の編成過程については、文部科学省の「教育課程企画特別部会論点整理」(令和7年9月25日)にも示されています。各校の具体的な教育課程編成の際には、参考にしましょう。

教育課程
企画特別部会
における
論点整理について
(報告)



2 発達支持的生徒指導の実施

学校は、個性の異なる児童生徒が集団で生活しており、そのことで、様々な問題事象や生徒指導上の課題も発生します。すべての児童生徒のより良い発達を目指し、その問題事象等を早期に発見し、適切に対応する「課題早期発見対応（課題解決的な指導）」や問題の未然防止に向けた「課題未然防止教育（予防的な指導）」、児童生徒の成長を促す指導など『発達支持的生徒指導（積極的な生徒指導）』に取り組みましょう。

【参考】生徒指導提要（令和4年：文部科学省）
第1章 生徒指導の基礎
1.2 生徒指導の構造
発達支持的生徒指導
課題予防的生徒指導



1. 問題の未然防止

<ul style="list-style-type: none">◎児童生徒の見取りや周りの児童生徒からの聞き取り 学習時間、休み時間、放課後 など◎保護者との情報交換 連絡帳や懇談会、家庭訪問 など◎他の職員との情報共有 クラブ活動や委員会活動の担当、部活動顧問や教科担当などと積極的に情報交換 など	<p style="text-align: center;">ポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○見守りにより、児童生徒の善行や褒める内容を把握○人間関係の構築○放課後、休日の過ごし方などの情報収集
--	--

休み時間の指導

遊び方によっては、トラブルやいじめ、事故などにつながる場合があります。児童生徒と一緒に遊んだり、遊び方を観察したりすることによって人間関係やトラブルの有無を把握することができます。

ポイント1

- 友人関係
- 遊びの内容
- 遊ぶ際の表情
- 衣服の乱れ など

ポイント2

- 校舎の死角
- 校門付近や駐車場
- 学校内の危険箇所
- 階段付近や扉、雨天時の滑りやすい箇所

ポイント3

- 独りぼっち
- 保健室・職員室によく来る
- トイレにこもる など

ポイント4

- 児童生徒同士の協力
- 低学年や後輩への手助け
- チャンス相談からの情報収集

様々な場面・時間でこのように児童生徒の実態や特性をつかんでおくことが大切

生徒指導の基盤は、生徒指導の3つの機能を踏まえた
「児童生徒理解」・「わかる授業」と「人間関係づくり」

2. 問題の早期発見・早期対応

【1】「学級が荒れているとは…」 → 「学級がうまく機能しない状態」

児童生徒が教室内で勝手な行動をして教師の指導に従わず、授業が成立しない学級の状態が一定以上継続し、学級担任による通常的手法では問題解決ができない状態に至っていること 【「学級経営研究会」の報告（平成19年）国立教育政策研究所より】

	行動面	環境面
第1段階 「崩れ」	<ul style="list-style-type: none"> ○学習中の私語 ○椅子の座り方が悪い ○勝手に発言、後ろを向く ○宿題をしてこない 	<ul style="list-style-type: none"> ○下駄箱の靴が散乱 ○机の並びが乱れている ○教室にごみが落ちている
第2段階 「乱れ」	<ul style="list-style-type: none"> ○勝手に席を離れる ○児童生徒が突然奇声をあげる ○教師への反発 ○他人の物を勝手につかう 	<ul style="list-style-type: none"> ○掲示物などに落書き ○教室に、掃除道具が散乱 ○お菓子の包み紙が落ちている
第3段階 「荒れ」	<ul style="list-style-type: none"> ○物を壊す ○授業の移動にも従わない ○集団となって、教師に反抗 ○対教師暴力が見られる 	<ul style="list-style-type: none"> ○備品がなくなる、壊される ○火災報知器がよく鳴らされる ○ガラスがよく割れる

「崩れ」などの状態が見られたら、管理職や生徒指導担当などに「報告・連絡・相談」を行い、学校として組織で早期に対応していきましょう。

【2】問題行動の背景をとらえた指導

児童生徒の問題行動には、必ず理由や背景があります。児童生徒一人一人に寄り添い、個に応じた適切な指導を心掛けましょう。

問題事象	問題行動の背景	生徒指導実践資料第4集
<ul style="list-style-type: none"> ○遅刻や早退 ○攻撃的な言動 ○学習中の離席など 	<ul style="list-style-type: none"> ◆家庭の状況 ◆自己肯定感が低い ◆自己表現が苦手 	

自他への影響を伝える

ただ頭ごなしに叱るのではなく、その問題行動が自分（現在・将来）や周りの友達にどのような影響を与えるかを伝える。

規律の再確認と徹底

児童生徒と一緒に学校や学級のきまりを確認し、小さなことから一つずつ徹底していくことが大切。

「わかる授業」づくり

学校生活の大半を占めるのが授業です。児童生徒が「わかる」「できる」喜びを味わえるように努力する。

3 教職員の健康・福祉の確保に向けて

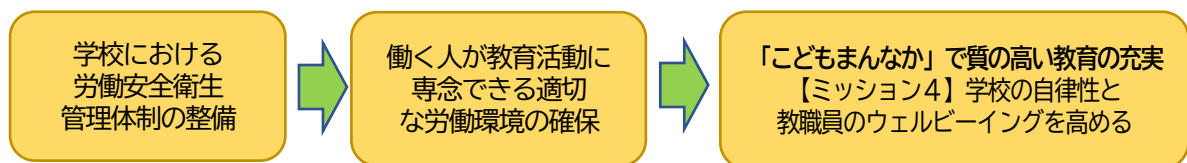
学校教育は教職員と児童生徒の触れ合いを通じて成り立っています。教職員の心身の健康は、子どもたちの成長や教育活動に大きな影響を与えるため、教職員が健やかに教育に携わることが何よりも重要です。

教職員が健康で安全に働ける職場環境を整えるためには、管理職だけでなく、すべての職員が心身の健康管理や適切な労働環境の確保に主体的に関わることが必要です。

労働安全衛生管理体制の整備について

働く人の安全管理と衛生（健康）管理は、「労働安全衛生法」で規定されています。法や規則を知り、守り、さらに働く現場の創意工夫を上乗せすることで、初めて安全で健康で働きやすい職場をつくることができます。そのことによって、学校教育全体の質の向上、教職員のウェルビーイングを高めることを目指します。

管理職には労働者としての教職員に対する「安全配慮義務」があり、労働者の心身の健康と安全を確保する責任があります。一方、労働者である教職員には「自己保健義務」があり、自分の健康を管理して安全に働けるように努力する必要があります。



【1】「4つのケア」について

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の中で言及されている取組で、メンタルヘルス対策を職場で効果的に進めるためには、実施主体毎に取り組む必要があるとされています。この考え方は、メンタルヘルスに限らず、広く「健康づくり」対策に当てはまるものであり、この体制のもと、取組を進めます。

4つのケア

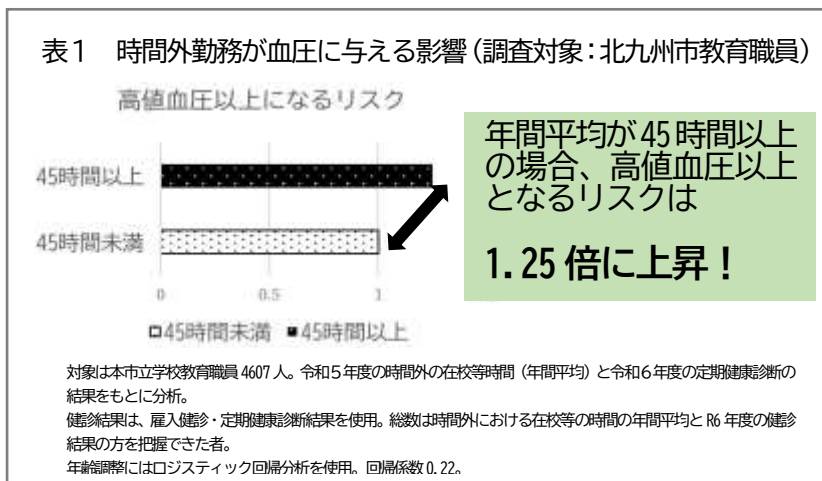
4つのケア		実施主体	取り組み内容例
1	セルフケア	全教職員	自分自身で行うことのできるケア。働く人が自らの心身の不調に気づき、予防対処すること。
2	ラインケア	管理職 職員同士	職員の心身の不調に気づくことや復職者に寄り添い対応を行うこと。職場環境の把握と改善を行うこと。
3	産業保健スタッフ等によるケア	教育委員会教職員課 産業医、保健師	セルフケアに関する情報提供や職場復帰の調整を行うこと。健康づくり対策の計画立案。
4	外部資源によるケア	産業医、保健師 外部相談窓口 医療機関等	職場以外の専門的な機関や専門家を活用し、その支援を受けること。

【2】健康づくりと組織全体のサポートの重要性

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積にとどまらず、心身の健康に重大な影響を及ぼすことが医学的に明らかになっています。特に、時間外労働が月 45 時間を超えると、業務と疾病発症の関連性がさらに強まることが指摘されており^(※1)、若年層であっても、また、自覚症状がなくとも健康状態が悪化している可能性があります。

【からだの状況】

本市教育職員の時間外における在校等時間（以下、時間外労働）が、健康状態にどのような影響を及ぼしているのか、血压の面から分析したところ、年間平均 45 時間以上の時間外労働があった教育職員は、45 時間未満の職員に比べて、**高値血压^{こうち}**^(※2)以上となるリスクが**1.25 倍**に上昇していることがわかりました。（表 1）



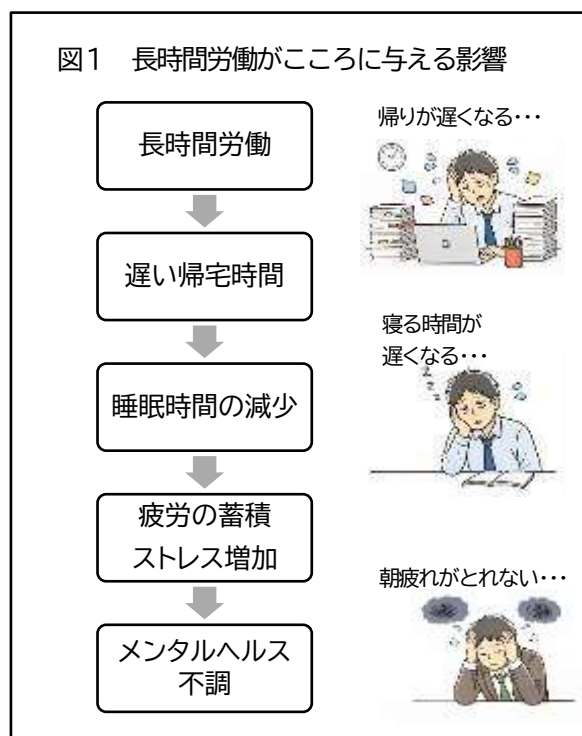
この結果は、長時間勤務が続く働き方が血压上昇に影響を及ぼしている可能性を示しており、健康管理上から看過できない状況です。しかも、年間を通した長時間勤務により身体への慢性的な負荷が蓄積されると、脳梗塞や心筋梗塞の原因となる血管の傷みが、加齢による傷み以上に大きく進行してしまう可能性もあります。

【こころの状況】

また、長時間労働下では一般的に、帰宅時間が遅くなるため睡眠不足となります。睡眠時間とメンタルヘルス不調には密接な関係があり、睡眠時間の減少はメンタルヘルス不調の発生頻度を高めることが知られています^(※3)。

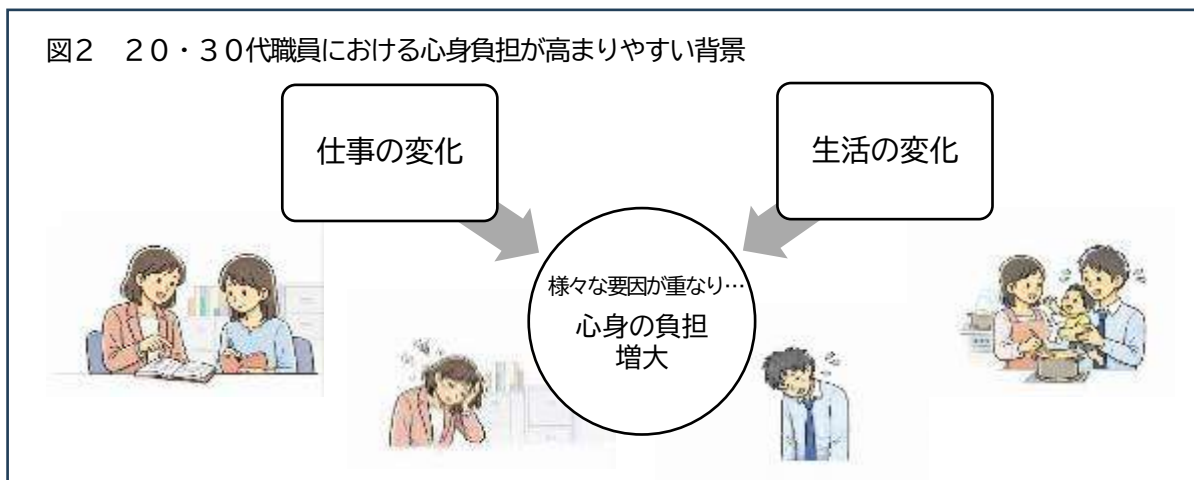
教職員における精神疾患による長期病休者を年代別に見ると、20 代・30 代が全体の約 6 割を占めています。この年代は、新任から中堅職員への移行期にあたり、責任ある業務を担い始める時期であると同時に、結婚や出産など、生活環境が大きく変化するライフイベントと重なることも多いため、仕事と家庭双方で負担が大きくなる傾向があり、睡眠時間の確保も困難になりがちです。

ストレスチェックの結果でも、この年代はメンタルヘルス不調の予兆とも捉えられる身体的負担・疲労感を訴える者が教職員全体と比較して高い状況にあります。



※1 厚生労働省：脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（R3 年 7 月）
 ※2 高値血压は、正常値（120/80 未満）と 1 度高血压（140/90 以上）の間を指し、高血圧予備軍
 ※3 健康づくりのための睡眠ガイド 2023

図2 20・30代職員における心身負担が高まりやすい背景



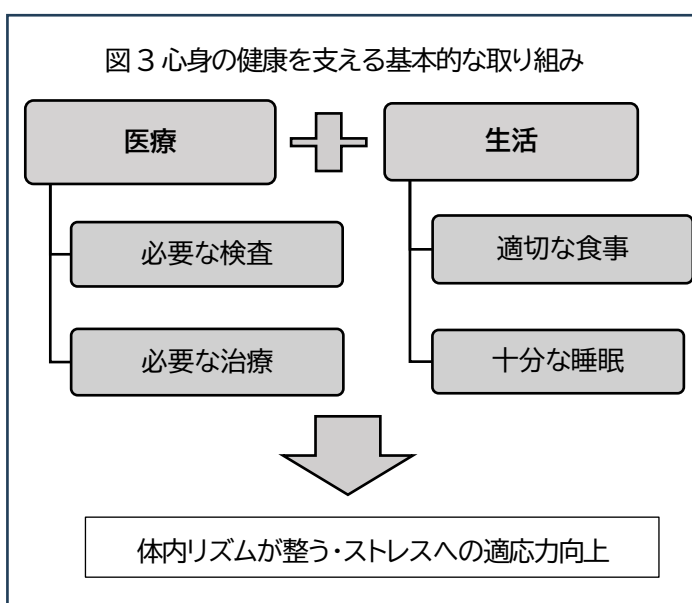
【未治療の状況とセルフケア】

では、不調になっている職員は自身の不調にどのように向き合っているのでしょうか。

本市の教職員における高血圧の治療状況を調べたところ、全国調査や北九州市民全体と比較しても、必要な治療を受けていない割合が高く（※4）、憂慮すべき状況です。

職員一人ひとりが自身の健康管理として、高血圧に限らず、必要な治療や検査を適切に受けることが極めて重要です。また、十分な睡眠と適切な食事を摂ることを基本とした規則正しい生活を送り、体内のリズムを整え、ストレスへの適応能力も高めることも非常に大切なことです。

図3 心身の健康を支える基本的な取り組み



※4 本市の教職員における高血圧の治療状況 ○○%
（全国調査 ○○%、北九州市民 ○○%）

【ラインケア】

また、心身の健康維持には職場全体で同僚の「いつもと違う様子（ミスが増えた、元気がないなど）」に早期に気づき、支え合うこと（教職員の協働性、チームワーキング）、そして必要な治療・検査につなげることのできる職場の雰囲気づくりが不可欠です。



【産業保健スタッフ等・外部資源によるケア】

教育委員会では、教職員同士が健康な働き方を支えあう職場づくりができるよう、学校管理職と連携しながら、支援を行っています。（次ページ参照）

① 個人への支援（産業医・保健師等による支援）

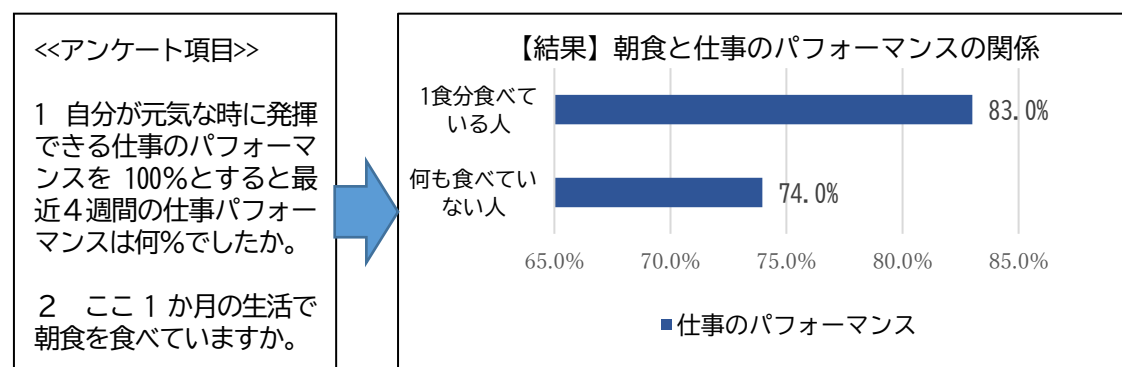
事業名	内容
各種健康診断	・再検査・要精密該当者への受診勧奨 ・対象者への保健指導
ストレスチェック	・高ストレス者に対する面接
過重労働による健康障害防止	・過重労働職員に対する面接
長期病休者・休職者支援	・産業医面談 ・職場復帰プログラムを含めた職場復帰支援
各種相談	・教職員保健室職員によるカウンセリング ・教職員こころの健康相談室（外部資源） ※相談先はP56に掲載

② 職場全体への支援

事業名	対象	内容
情報発信	全職員	・北九州市教育委員会ココロ・カラダだより など
ストレスチェックを活用した職場環境改善	全学校 対象校	・集団分析結果の活用方法の周知・研修等 ・健康リスクが高い学校を対象に、産業医・保健師が連携した職場環境改善を提案
安全衛生管理員研修	新任教頭 管理職	・安全衛生に関する体制等の説明
衛生委員会の開催支援	職員50人 以上の学校	・好事例の紹介等

【教職員の健康に関する情報について】～令和8年1月実施「教職員意識アンケート」より～

今回のアンケートの結果から、「朝食を食べているか」と、「最近のパフォーマンス」には、以下のように相関関係があることが分かりました。



朝食を食べることは、体温上昇と、体の代謝を促し、脂肪が付きにくく、心と体が安定したパフォーマンスを発揮する体づくりにつながります。忙しい朝ですが、朝食をとることを心がけましょう。

4 保護者・地域とのさらなる連携に向けて

1. 学校における保護者・地域との連携について

令和7年9月に発出された「給特法改正指針のポイント」では、新たに「基本的観点」が追加されました。

ここでは、国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が連携・協働しながら取組を実施することに触れています。

働き方改革推進には、このような全ての関係者同士のさらなる連携が必要不可欠です。

改正のポイント

1. 働き方改革の目的や働き方改革を進める上での基本的観点の追加

【働き方改革の目的】

・教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うことが目的

【基本的観点】

・国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施

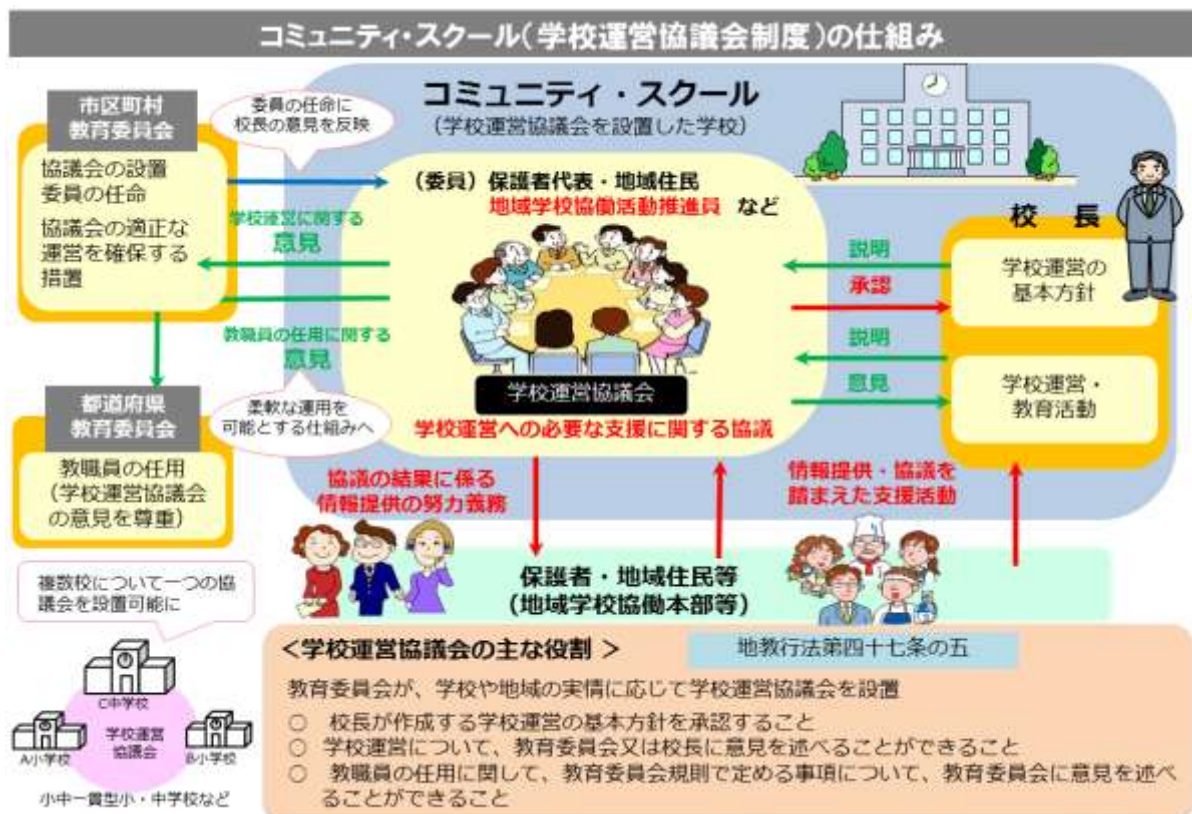
2. 本市の「地域とともにある学校」づくり

本市では、学校と地域住民が協力しながら学校運営に取り組む「地域とともにある学校」づくりのための仕組みとして「コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）」を導入しています。

地域の声を積極的に反映させることによって、特色ある学校づくりを進め、子どもたちのより良い教育環境を実現することが目的です。

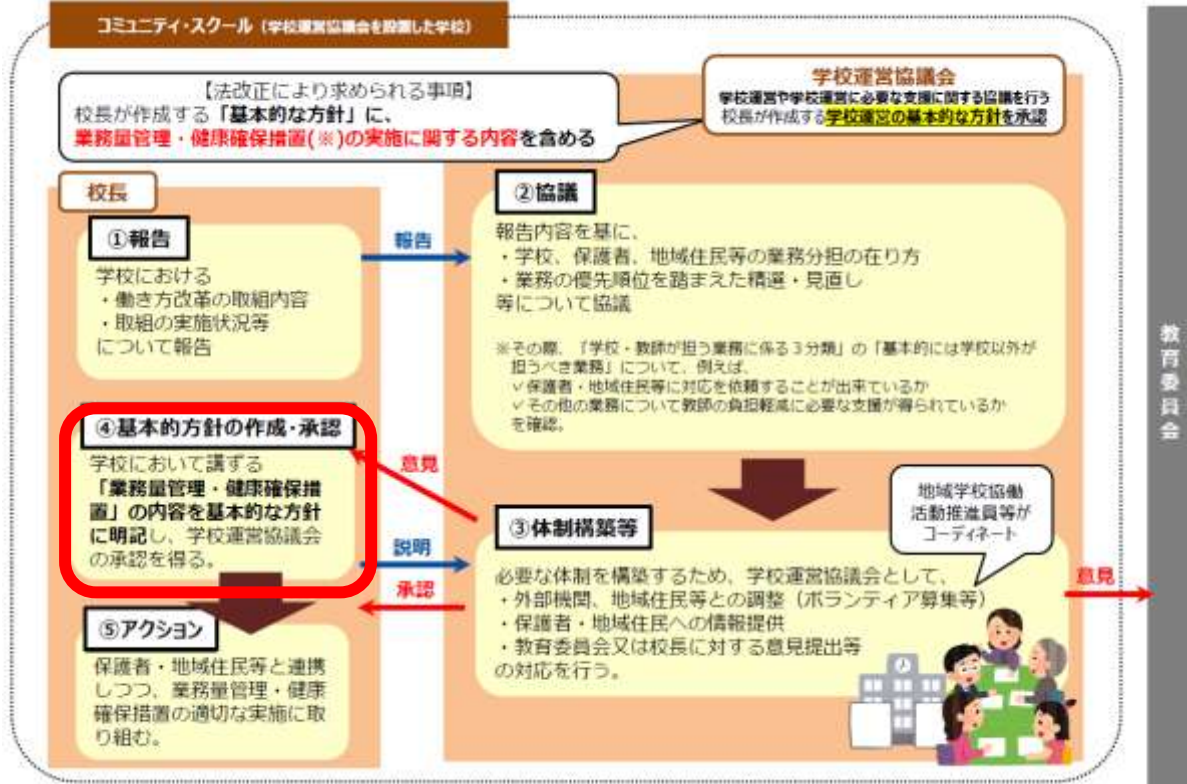
～学校運営協議会の主な役割～

- ・校長が作成する学校運営の基本方針を承認する
- ・学校運営に関する意見を教育委員会又は校長に述べるができる
- ・教職員の任用に関して、学校運営協議会規則に定める事項について、教育委員会に意見を述べるができる



3. 学校運営協議会と取り組む教員の働き方改革

先の給特法の一部改正に伴い、「業務量管理・健康確保措置の内容を基本的な方針に明記し、学校運営協議会の承認を得る」ことが示されました。これは、地域住民・保護者にも、教員の業務改善に向けた学校の取組を理解していただき、学校運営への協力を促すねらいがあります。



★事例紹介コーナー★ ～学校運営協議会を通して、地域と共に取り組む業務改善～
学校運営協議会の中で、業務改善にかかる取組を共有した学校では、出席した地域の方から以下のような意見が出されていました。

- ・子どもたちも、日頃から先生方の働き方を見ている。先生方には、楽しく仕事をしてもらいたい。
- ・業務改善は、先生方だけでなく地域や保護者も一緒になって「やらなければならない」ことであることを、再確認した。
- ・現状を知り、地域や保護者が学校のためにできることを考えていきたい。



このように、学校の現状や業務改善にかかる取組への理解を促すことで、保護者・地域等と連携しつつ、業務量管理・健康確保措置の適切な実施に取り組んでいきましょう。

文部科学省 HP「働き方改革チェックシート」を学校運営協議会等で活用するなどして、学校の現状について共有することも一つの手法と考えられます。

No.	項目	内容 (教育委員会との調整が必要な内容も含みます。)	学校・教師が担う業務に係る3分類	チェック欄 年度 実施 状況	年度 実施 状況
13	保護者・地域対応	PTA総連会等で教職員会との地域行事等について、学校の業務を踏まえて協議等を行っている。			
		話合いの場等における保護者や地域からの問い合わせ等に積極的に対応する仕組みの構築。			

第5章 おわりに

今回改定した「学校における業務改善プログラム〈第4版〉」は、学校や保護者の代表、学校の業務改善アドバイザー（妹尾昌俊氏）などから多岐にわたる意見を伺い、教育委員会内でも課を超えたチームを編成して議論を重ねながら作成しました。本プログラムでは、これまでの成果と課題の分析から、目標達成に向けて学校と教育委員会の双方が主体となり取り組む具体的な項目（第3章）を示しています。さらに、今回新たに盛り込んだ「教職員の健康・福祉の確保」など、業務改善を着実に推進するための内容（第4章）をまとめ、多角的な視点からの取組や好事例、働き方に関する資料を豊富に掲載しました。

本プログラムを、日頃の職員研修や、保護者・地域との対話の場など、様々な場面で積極的に活用いただくことで、学校における働き方改革が一層推進され、さらに浸透していくことを期待しています。

現在、学校における働き方改革は、文部科学省が主導し、国を挙げて取り組むべき最重要課題となっています。これは「先生の働き方」が、今後の教育の質を左右する鍵となっているからです。このことは、現場で働く先生方が心身ともに健康で、持続可能な働き方を実現するだけでなく、将来教員を目指す学生、さらには目の前の子どもたちの人生にも関わり、日本社会に大きな影響を与えるものと考えられます。

今後も、北九州市は、学校と教育委員会及びその他市長部局、そして保護者・地域の方々など、子どもたちの教育に関わる全ての関係者が一体となり、相互に協力し合いながら、学校における働き方改革の着実な前進を実現していきたいと考えています。このことにより、「こどもまんなか」の理念のもと、質の高い教育環境の充実をより一層図り、子どもたちが未来を創る力を育めるよう、全力で取り組んでまいります。

最後に、本プログラムの策定にあたり、中央教育審議会委員である妹尾昌俊氏には、多岐にわたるアドバイスと国の最新情報をご示唆いただき、内容について貴重なご助言を賜りましたこと、心より感謝申し上げます。



働きがいがあり、かつ働きやすい 北九州市の学校・行政を広げるために

一般社団法人ライフ&ワーク代表理事

OCC 教育テック大学院大学教授

妹尾 昌俊

「学校の働き方改革のさらなる推進と言われても、もうできることはやり尽くした感があります。」これは、私が全国各地の学校・教育委員会を訪れるなかで、校長等からよく聞く言葉のひとつです。とりわけ、北九州市は全国的にも最も早くから、学校の業務改善を推進してきました。このプランもはや第4版となります（他市町村では少し前まで計画すらないところもありました）。「これ以上どうしろというの？」と感じる人は、学校にも教育委員会にも少なくないかもしれません。

こうした見立てについて、私は半分共感しつつも、半分疑問視しています。中途半端な言い方かもしれませんが、世の中の多くは、白黒、ゼロか百かはっきりしているものではありません。ここでは3つに整理して振り返ってみたいと思います。

第一に、これまでの働き方改革は、会議や事務作業の見直し、採点等でのICT活用、教員業務支援員の配置など、比較的周延的な業務の削減、効率化が中心ではなかったでしょうか。これらも大事ですし、今後生成AIの活用などで一層推進できる余地もありますが、教育活動という本丸にどこまで踏み込めるかどうか、今後に向けた一つ目のチェックポイントです。もちろん、これまで各校とも、学校行事の見直しや部活動の休養日の設定など、教育活動の見直しにも取り組んできましたが、それらだけで十分な時間とゆとりを生み出せているわけではおそくないでしょう。日課表をはじめ教育課程上の工夫（子どもの登下校時間が教職員の勤務時間からはみ出している問題への対応を含む）、家庭学習のあり方、部活動の地域展開、生徒指導のあり方の再検討なども、一層重要となります。

第二に、教職員の協働性、チームワーキングを高めることです。「早く帰れ」と言われるし、みなさん職員室等でパソコンのほうばかり向いて仕事して、同僚へのケア、関心は薄くなっていないでしょうか。ある小学校では4月当初は教職員でレクをしながら自己紹介して、めざす子ども像を対話するワークショップから始めるそうです。校長による一方通行的な説明や分掌の発表からではなく、欠員等もあって、学校現場は厳しさを増していますが、そういうときだからこそ、関係性をつくることを優先させる。何か不得意なことや不安なことがあったら、同僚や市内の仲間に気軽に聞ける。時短も働きがいも（あるいは学力向上なども）、そのあとに来るものではないでしょうか。

第三に、学校丸抱え、あるいは教育委員会も抱え込みではないでしょうか。たとえば、文科省・中教審も、保護者等からの理不尽な要求は学校外が対応することを基本としています。と同時に、教育委員会もすごく多忙です。ウェルビーイングなどキレイな言葉をいくら並べても、誰かを犠牲にするものであってよいとは思いません。首長部局や地域との連携・協働も今後もっと必要となります。関係者と実情を共有して、さまざまな力で難局を乗り越えていきましょう。

学校の働き方改革は、教職員の働きがいと働きやすさの両方を高めるためのものです。どちらかだけではありません。以上3点をさらに踏み出せると、働きがいと働きやすさ双方が高まっていき、それはひいては人材不足解消や子どものケアなどにも影響していきます。その一環で、本プラン「学校における業務改善プログラム〈第4版〉」が大きな一助となり、北九州市の学校における働き方改革が一層推進されることを期待します。

《 妹尾 昌俊氏 プロフィール 》

中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」委員
「質の高い教師の確保特別部会」委員、スポーツ庁・文化庁において
部活動のあり方に関するガイドラインをつくる有識者会議の委員、
文科省・GIGAスクール下での校務の情報化の在り方専門家会議委員など



【各種資料コーナー】

■ 本市の業務改善にかかるこれまでの取組状況

本市では、平成29年3月の本プログラム策定以前より、業務改善等を通じた教職員の負担軽減についての取組を行ってきた。業務改善にかかる内容を、便宜的に以下の11の分野に分類し、取組を進めてきた。

【業務改善の11分野】

- ①全校体制での組織的な取組 ②校務分掌 ③教科指導 ④研修・出張
 ⑤会議 ⑥行事・事業（学校・地域行事、外部事業等） ⑦事務処理
 ⑧部活動 ⑨生徒指導、特別な配慮を要する子ども、保護者からの要望対応
 ⑩勤務環境の整備 ⑪業務改善への意識改革 ⑫地域・保護者・外部人材の活用

また、令和2年度以降は、コロナ禍における「新しい生活様式」を踏まえた取組等についても行ってきた。これまでの主な取組について、以下に示す。

項目	内容等	取組開始	担当課等
①全校体制での組織的な取組			
教職員人事異動の内示日の前倒し	市職員と同日であった人事異動の内示日について、「修了式の2日前」に変更した。	H29～	教職員課
学校事務職員の標準職務表の策定	学校事務職員がつかさどる事務の範囲を示す「標準職務表」を策定し、学校全体の事務の効率化・平準化等を図ることとした。	H29、30 試行実施 R元～ 本格実施	教職員給与課
教科等部会組織の見直し	教科等部会と教科等サークルを一本化するとともに、組織業務を精選・集約した。	R元～	指導第一課
学校マネジメントの推進	スクールプランに業務改善の達成目標を明示し、教職員の意識をそろえていくとともにPDCAサイクルを確立するようにした。	R2～	学力・体力向上推進室
35人以下学級の推進	小学校全学年で35人以下学級を推進し、授業準備等教員の負担軽減を図った。	R3～	教職員課
「あゆみ」の見直し	令和2年度に、小学校の通知表の数か所で簡素化を行った。また、中学校は令和3年度より、小学校は令和6年度より、通知表の所見欄が学年末のみとなっている。	R2～	学校教育課
二学期制の検討	公立の市内小学校及び特別支援学校は、全校2学期制を実施。中学校においても、校長会を中心に2学期制の検討を始めている。	R5～	学校教育課
②校務分掌			
学校環境衛生管理日誌のデータ化及び簡素化	学校環境衛生管理日誌をデータ化するとともに日常点検の方法を見直し、内容を簡素化した。	R7～	学校保健課
③教科指導			
「kitaQ せんせいチャンネル」開設及び内容等の充実	優れた実践教材をいつでも視聴できる教職員用WEBサイトを開設。学校や個人のニーズに応じ、効果的なOJTが推進されるよう内容の充実を図った。	H29～	教育センター
専科指導の推進	児童を多面的に理解するとともに、授業時数の平準化による負担軽減のため、小学校中高学年を対象に専科指導を推進した。	H30～	指導第一課

一部教科担任制の推進	中学校の教員が小学校に赴任し、学級担任を担う。その学年を中心に教科担任制を行うことで、担当教科を絞ることで専門性を高め、授業準備の時間や授業時数を減らすことで業務改善につなげる。	H31～	指導第一課
持ち合い授業の推進	担任間で授業を交換し、教科指導を分担することで、授業準備の時間を削減することを勧める。		学校教育課
④研修・出張			
WEBを活用した研修の実施	「kitaQ せんせいチャンネル」を活用し、WEB動画を活用した研修を実施した。	H29～	教育センター
教育研究論文作成の見直し	個人論文におけるレポート部門での提出や団体（学校）論文における研究最終年次での提出を推奨し、論文執筆における質の向上と執筆量の削減を図った。	H29～	教育センター
宿泊研修の廃止	初任者対象の宿泊研修（2泊3日）を廃止し、勤務時間内で同様の研修を行った。	H30～	教育センター
初任者研修における「研修報告書」の見直し	初任者の状況に応じて学校長の判断のもと、いくつかの形式の中から「研修報告書」を選択できるように変更した。	H30～	教育センター
全員研修会の見直し	小中学校では、個や学校のニーズ、キャリアステージに応じて「学びたい研修」を選択する「選択型研修」へ移行した。	R元～	指導第一課
新採教諭研修の弾力的実施	教職大学院修了や講師経験等を考慮し、新採教諭研修の弾力的実施（一部免除）を行った。	R元～	教育センター
夏期就学相談会の回数の削減	夏季休業中の保護者と児童生徒に対する夏期就学相談会を6回から3回へ削減した。	R2～	特別支援教育相談センター
教育センター研修の整理精選とオンライン研修の推進	研修内容や行い方を見直し、研修数の精選とオンライン研修の一層の推進を図った。	R4～	教育センター
Plant を活用した研修履歴管理	研修申請の決裁システムや受講履歴を包括的に管理できるシステムを導入し、受講者本人や管理職が研修受講状況を把握しやすくした。	R7～	教育センター
学校安全管理職研修会、防災・減災教育研修会の見直し	それぞれ集合型で行っていた研修について、オンラインでの研修に変更し、参加者の負担軽減、効率化につながった。	R2～	生徒指導課
養護教諭研修の見直し	定期健康診断等事務説明会を集合型からオンラインに変更した。	R8～	学校保健課
保健主事講習会の見直し	集合型研修からWEB動画を活用した研修に変更した。	R7～	学校教育課 学校保健課
⑤会議			
学力・体力向上推進教員ネットワーク会議の見直し	会議の回数や時間を見直すとともに、内容を精査することで、推進教員が学校に関わる時間を確保した。	R元～	学力・体力向上推進室
WEB会議の推進	オンラインによる会議を推進し、出張の時間を削減した。	R4～	各課
⑥行事・事業（学校・地域行事、外部事業等）			
「いじめ防止サミット in 北九州」の見直し	全市規模での開催から、「中学校区ミーティング」に変更した。	H29～	指導第二課

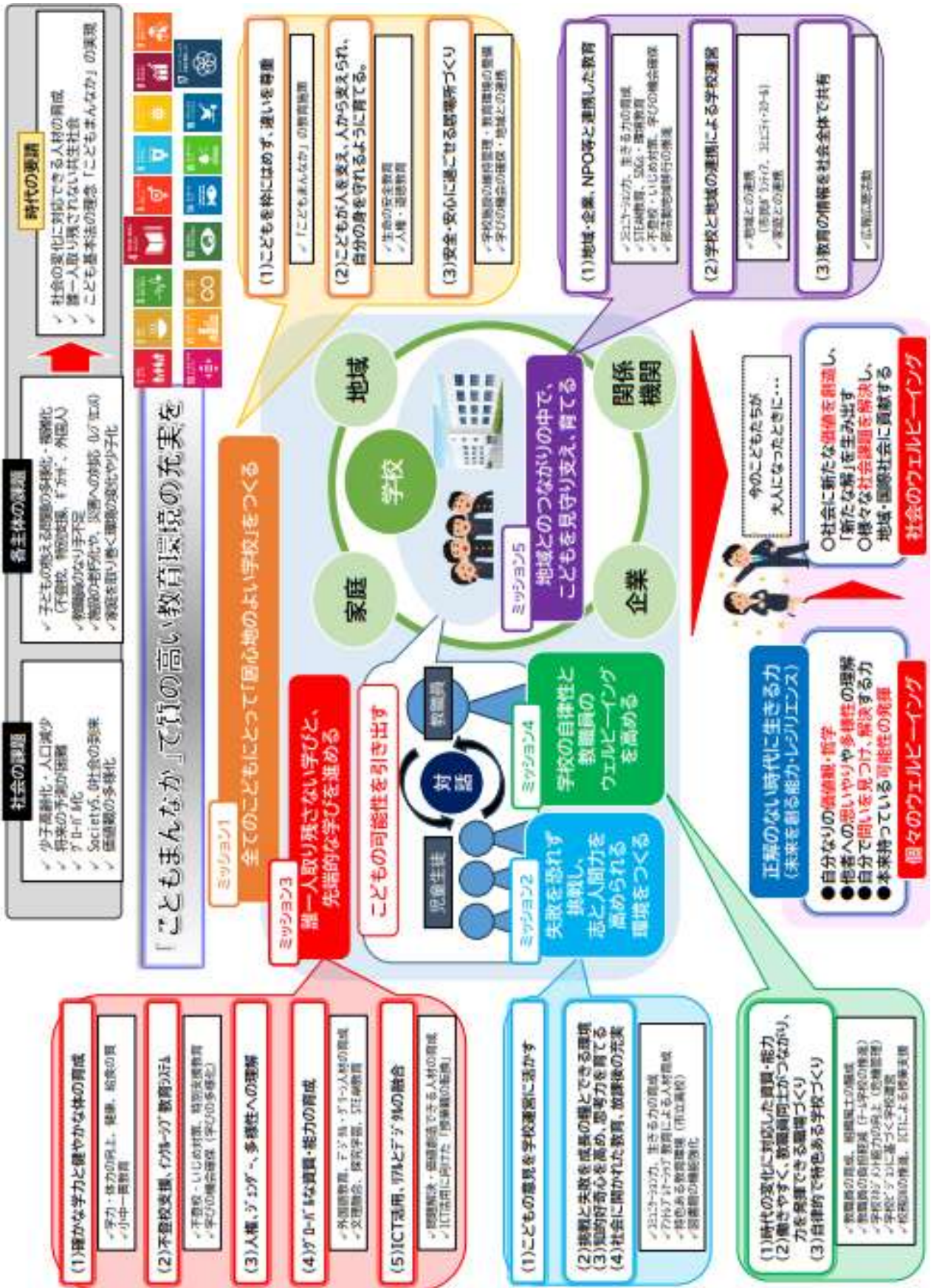
特別支援学校・特別支援学級合同作品展の開催方法の見直し	「小学校（小学部）」「中学校（中・高等部）」の隔年実施から、「小学校東部」「小学校西部」「中学校」の3年に1度の開催に見直した。	R元～	特別支援教育課
「ふれあい合宿」の見直し	全中学校での実施から、各学校による選択実施に変更した。	R元～	指導第二課
夏期就学相談会の実施方法の変更	6日間の日程を3日間に変更するとともに、学校管理職や教諭等の支援を得ず、指導主事等のみでの実施とした。	R2～	特別支援教育相談センター
学校行事の見直し	「新しい生活様式」を踏まえた学校行事の在り方を見直しを行った。	R3～	学校経営・教育指導課 生徒指導・教育相談課
⑦事務処理			
発出文書の削減	学校に対する発出文書の削減に加え、公印の省略、教育委員会への持参提出の削減、電子申請システムの活用、提出文書の見直しなどの取組を行った。	H29～	各課
給与関係書類の紙帳票の電子化及び諸手当の認定権限の変更	給与関係書類を電子化し、学校事務職員の出張回数を削減した。また、諸手当の認定権者を学校長から教職員給与課長に変更することで、学校における事務負担を軽減した。	H29～	教職員給与課
教育総務事務センターの新設	教育総務事務センターを設置し、給与関係書類の提出窓口を統一することで、諸手続きのワンストップ化を図った。	H29～	教職員給与課
学校開放週間の見直し	各学校の主体性や特色を生かすため、学校開放週間の実施期間を拡大するとともに、実施計画や報告書等の書類作成業務を削減した。	R元～	指導第二課
給与口座振込申出書の電子化	例月給与・期末勤勉手当・退職手当等の口座振込申出書を電子化し、学校事務職員の取りまとめに係る事務を省力化した。	R2～	教職員給与課
特別支援学級における交流及び共同学習調査の統合	年2回（6月と3月）行っていた調査を、年度末の一回に統合した。	R2～	特別支援教育課
学校事務実情調査の見直し	対象校選定や実査項目など調査方法を効果的に見直すことで、事務の適正化を確保しつつ教職員の負担軽減が図れるようにした。具体的には、共同学校事務室設置による事務適正化支援体制の強化が図られたことから対象校をこれまでの半数にしたうえで、助言等を必要とする学校に対し適切かつ効果的に実査が行えるよう希望制による選定とした。また調査項目に理科薬品管理を追加し調査結果を全校で共有することで薬品管理適正化の意識づけを行った。	R6～	学事課
⑧部活動			
部活動指導員の配置	顧問教員に代わって、単独での部活動指導や引率業務を担うことができる部活動指導員を配置した。	H29～	指導第二課
部活動指導業務の	地域のスポーツ関連団体（総合型地域スポー	H30～	指導第二課

NPO法人等への委託	ツクラブ) に部活動(指導や引率業務)の一部を委託することで、顧問教員の負担を軽減しつつ、複数の指導者による専門性の高い指導ができる体制を構築した。		
部活動休養日の設定	令和元年度以降の部活動休養日を、週当たり2日(平日に週当たり1日、土・日曜日に1日)以上とするよう設定。 また、部活動地域展開の取組として、令和7年9月より休日の部活動を段階的に休養日と設定。	R元～ R7.9～	指導第二課 生徒指導課
部活動指導員の活動時間の拡充	部活動指導員の活動時間を増加させ、学校の実態に応じることができるようにし、顧問教員の負担軽減を図った。	R2～	指導第二課
部活動休養日の徹底と活動時間の見直し	部活動確認シートを活用し、休養日の設定及び活動時間を点検することで、部活動ガイドラインに則った適切な部活動運営を推進した。	R2～	指導第二課
部活動地域展開に向けた検討・実施	部活動地域展開の取組として、令和7年9月より休日の部活動を段階的に休養日と設定。令和9年9月には休日の部活動を行わず、平日のみの活動に変更。 休日の学校部活動を地域クラブへ展開。	R7～	生徒指導課
⑨生徒指導、特別な配慮を要する子ども、保護者からの要望対応			
スクールソーシャルワーカーや特別支援教育学習支援員の配置充実	スクールソーシャルワーカーや特別支援教育学習支援員を増員することで、学校支援体制の充実を図った。	H29～	指導第二課 特別支援教育課
特別支援教室(校内通級・巡回型指導)の実施	特別支援教室の設置に伴い、通級担当者が定期的・継続的に巡回することで、報告書の提出を廃止した。	R元～	特別支援教育課
就学相談申込書の電子申請システムの普及促進	就学先決定の迅速化を図り、学校への通知文送付を早急に行うことで、学級編制資料作成がスムーズにできるようにした。	R2～	特別支援教育相談センター
⑩勤務環境の整備			
学校閉庁日の設定	夏季休業期間中に学校閉庁日に設定し、教職員の年次休暇や夏季休暇の取得促進日とした。平成30年度以降は、冬季休業期間中にも順次拡大し、年間7日間程度の設定とした。	H29～	教職員課
教員業務支援員の配置	配布物の印刷や仕分け等を行う「教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)」を、全小中学校に配置した。	H30～	教職員課
留守番電話機能の使用の実施	試行実施を経て、全校に対して、留守番電話機能の使用を促進した。	H30～ R5～	教職員課
学校図書館職員の充実	学校図書館職員を、全小・中・特別支援学校に週当たり1～2日配置した。	R2～	指導第一課
時差出勤の実施	業務遂行に必要な人員体制を確保した上で、通勤混雑時の公共交通機関及び校内での対人接触の機会を低減させるため、必要に応じて勤務時間等の臨時的な割振り変更を可能とした。	R2～	教職員課
端末の一台化	教師が教員端末1台で、校務および授業を行うことができるように、端末をタブレット型へ順次更新した。令和7年度までに全校の更	R3～	教育情報化推進課

		新が完了している。		
	共有サーバー内フォルダ体系の統一	共有フォルダのツリー標準化を目指し、各校へフォーマットを示し、運用を促している。		教育情報化推進課
	保護者連絡ツール「tetoru」の導入	連絡ツール tetoru を導入し、保護者から学校への欠席連絡、学校から保護者への文書配布をデジタル化した。	R5～	教育情報化推進課
⑪業務改善への意識改革				
	「働き方改革〇か条ポスター」作成	各校の実態に応じて、働き方改革に取り組むための話し合いを行い、各校オリジナルのポスターを作成した。	R6～	教職員課
	スクールプランへの業務改善項目掲載	スクールプランに掲載する基本項目として業務改善の内容を掲載。各校で確実に業務改善の取組を進めるよう見通しをもたせた。	R7～	学校教育課
	定例校長会議等での研修・協議実施	定例校長会議等の機会を捉えて、管理職に対する研修及び協議を実施した。業務改善の実現に向けた学校マネジメントの在り方について、各校の情報共有等を通して意識向上を図った。	R6～	教職員課
⑫地域・保護者・外部人材の活用				
	北九州市PTA協議会への協力要請	北九州市PTA協議会に対して、学校における業務改善に対する協力要請を行った。	H30～	教職員課
	保護者・地域への周知	本市の業務改善の取組についてのチラシ等の作成・配布により、保護者・地域に対して内容を周知し理解を求めるとともに、協力を依頼した。	R元～	教職員課
●その他（「コロナ禍における「新しい生活様式」を踏まえた取組等」を含む）				
	「業務改善に関する教職員提案」の開催	学校での業務改善の取組を進めるため、業務改善に関する教職員提案を募集し、優秀な取組を行った学校・教職員を表彰した。	R元～	教職員課
	「北九州市立学校における業務改善推進拡大会議」の設置	業務改善に係る施策・取組の検討実施にあたり、学校、教育委員会及び保護者の代表者からの意見聴取等を行うため、標記会議を設置した。	R元～	教職員課
	「新型コロナウイルス感染症対策本部事務局」の設置	新型コロナウイルス感染症に迅速に対応するため、教育委員会に、新型コロナウイルス感染症対策本部事務局を設置した。	R2～	新型コロナウイルス感染症対策本部事務局
	学校業務補助員の配置	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、定期換気や定期消毒に専属的に従事する人員を配置した。	R2～	教職員課
	業務改善コンサルティングの実施	学校現場に民間企業の業務改善に関するノウハウ等を取り入れることを目的とする「業務改善コンサルティング」をモデル校5校（小3、中2）に導入した。	R3	教職員課
	「学校における業務改善パッケージ研修」の実施	年間3回のパッケージ研修を実施し、講話や各校の取組の共有、R3コンサルモデル校訪問等を行った。	R4	教職員課
	「業務改善プロジェクト会議」（教育委員会事務局内）の実施	教育委員会の施策について、業務改善に資する取組や削減できる取組等について、全課横断して検討した。	R4～	教職員課

こどもまんなか教育プラン概要（令和6年8月策定）

「北九州市こどもまんなか教育プラン」の全体像



■ 教職員の主な休暇制度や働き方、健康相談窓口のご案内

○ 教職員の主な休暇制度について

本市では、教職員の生活スタイルに合わせて利用できる様々な休暇制度を設定しています。休暇制度の概要については、kitaQせんせいチャンネルに情報を掲載しています。必要に応じて、ご活用ください。

<掲載している休暇制度等の例>

- ・年次休暇 ・病気休暇 ・介護休暇 ・短期介護休暇 ・介護時間 ・育児休業
- ・育児時間 ・育児短時間勤務 ・部分休業 ・子育て部分休暇
- ・公民権の行使 ・ボランティア活動 ・職員の結婚またはパートナーシップ形成
- ・不妊治療に係る通院等 ・職員の出産・配偶者等の出産
- ・職員の育児参加 など



○ 子育て・介護いきいきハンドブックについて

本書は、教職員が、安心して仕事と出産・子育て・介護の両立を実現でき、また、周囲のサポートを推進するために、各種制度の概要や手続き、Q&Aを掲載しています。

(ハンドブック対象者：小・中・特別支援学校の教職員)

<掲載している内容>

- ・支援制度一覧
 - 妊娠から出産
 - 子供が生まれたら
 - 介護
- ・出産・育児・介護に関する事務手続き
- ・共済制度

など



○ 60歳以降の働き方について

令和5年4月より施行された「地方公務員法の一部を改正する法律」により、60歳を境に適応される制度が大きく変わりました。60歳以降の働き方については、以下の資料をご参考ください。

<掲載している内容例>

- ・勤務選択フローチャート
- ・60歳以降の制度について
定年の段階的な引き上げ
60歳に達した教職員の給与等
〃 退職手当
- ・高齢期教職員の短時間勤務制度
など

各課より
→教職員課
→各種資料
→教職員係



○ 健康・メンタルヘルス相談窓口のご案内

<教職員こころの健康相談室>

精神保健福祉士・産業カウンセラー・臨床心理士・公認心理師による電話・面接相談

- ・対応時間:毎週土曜日(祝祭日、年末年始、連休中日、連休前日は休み)12時~17時
- ・電話:0120-783-505(通話料無料)

眠れない・やる気が出ない・不安を感じる…など、お気軽にご相談ください。

こころの
健康相談室
ページ



<教職員保健室>

保健師・産業医(専門医)による電話・面接相談

- ・対応時間:月曜日~金曜日(祝祭日除く)10時~12時、13時~15時
- ・電話:093-582-2937

「健診結果で血圧が高いと言われて心配」「最近、眠れない」など健康に関するお悩みについて、ご相談ください。※保健師のみが対応する電話番号です。



■ 職員研修等で使える！資料&ワークシート集

「せんせいチャンネル」→「教職員課」→「業務改善について」のページに、様々な資料やワークシートを掲載します。業務改善の職員研修等で、ご活用ください。

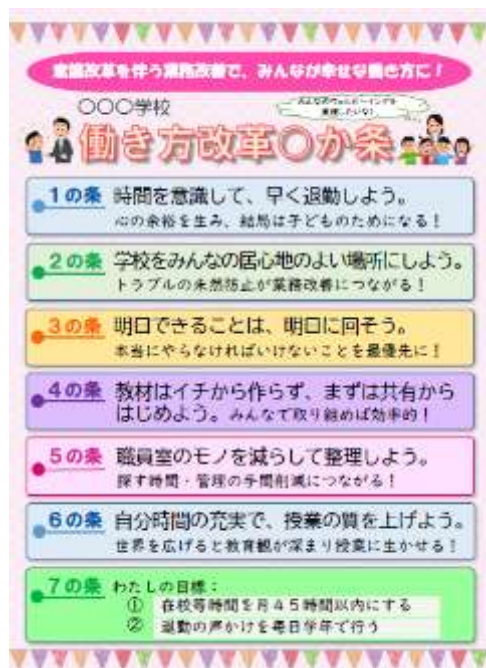
※ データは随時更新・追加されます。

本プログラムの改定について 解説動画（視聴時間：10分程度）

今回の業務改善プログラムの改定内容を、10分程度の動画にまとめました。職員会議等の機会などで視聴いただき、今後の業務改善の取組について職員全体で話し合しましょう。



「働き方改革〇か条ポスター」



このポスターを活用して、業務改善の達成目標を全職員で話し合う場を設け、働きやすい職場づくりにつなげましょう。

学校における業務改善実践集



業務改善実践推進校を中心とした、学校の取組の紹介をまとめたページです。学校の取組の参考にしましょう。

研修用ワークシート①

12/4実施 若年教員研修会(テーマ:働き方改革)
 研修者: _____

テーマ: 「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて

1. これまでの勤務に振り返る
 自身の勤務環境を振り返る(表参照)

名前:	所属:	学年:	所属:	1学期:	勤務:	2学期:	勤務:

自分が思う「働きやすい環境」
 自分が「働きがい」を感じる働き方

働き方について、得意な自分を見つけてみる

2. 働き方を変えよう!自分のアイデアを
 (5分)

3. 今後の自分の勤務(または配属)について

「働きやすさ」「働きがい」の視点から、働き方を変えるアイデアを生み出し、共有するためのワークシートです。

研修用ワークシート②

業務改善校内研修会(テーマ:健康管理について)

今日のめあて:
健康管理の視点から、自分の生活を見直し、今後の働き方について考えよう。

1. 自分の生活について振り返ろう
 書き始める範囲や備え付け
 <「学校のある平日」の生活>

振り返りたいこと
 ...

書きたいこと
 ...

2. 自分の働き方への目標(または取り組み)を
 書き始める範囲や備え付け
 ...

自分の一日の生活スタイルを見直し、健康管理の視点から業務改善のあり方を考えるワークシートです。

業務改善にかかるチラシ



本市が作成・配布したチラシや、文部科学省が作成したチラシ等のデータを掲載しています。必要に応じて活用しましょう。

「ココロ・カラダだより」

準備中

教職員の健康確保をテーマとする配信文書のバックナンバーを掲載します。健康管理の具体的なデータも掲載しています。

令和8年3月発行

学校における業務改善プログラム<第4版>

北九州市教育委員会教職員部教職員課

〒803-8510

北九州市小倉北区大手町1番1号

TEL：093-582-2372

FAX：093-581-5892