奈良県学校における働き方改革推進プラン　令和８年３月改定

資料1

プランの概要

Ⅰ　基本理念

子どもたちの笑顔のために

ー先生の笑顔が　子どもたちを笑顔にするー

Ⅱ　目標

① 教職員のウェルビーイングの向上により、教職員が自信や誇り、精神的ゆとりを持って、子どもに向き合うことができるようにすることで、教育の質の向上を図る。

② 令和11年度までに、教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度にする。

Ⅲ　実施期間

令和8年4月1日～令和12年3月31日（4年間）

Ⅳ　対象

県立学校（高校、特別支援学校等）の教職員

※市町村立学校の教員については、市町村教育委員会が計画を策定

※本プランは、「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」第8条に基づく業務量管理・健康確保措置実施計画（以下、実施計画）の内容を含むものであり、奈良県教育委員会においては、本プランを同法に基づく実施計画として位置づけ

主な取組

Ⅰ　教職員が安心して働ける環境整備

教職員が働きがいを感じることができるような職場環境の構築

Ⅱ　業務の見直しの推進

「学校と教師の業務の3分類」を参考に、教員の負担感を増している業務を見直し

Ⅲ　教員確保の取組の推進

教員確保のための取組

Ⅳ　校務DXの推進

事務手続きの電子化の推進、先端技術の積極的な活用

奈良県業務量管理・健康確保措置実施計画

Ⅴ　市町村教育委員会への指導・助言等

県教育委員会と市町村教育委員会の連携・協力関係の構築

Ⅵ　推進体制

学校における働き方改革を推進するための体制づくり

（参考）

〇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

（令和８年４月１日改正）

第八条　教育委員会は、指針に即して、当該教育委員会が服務を監督する教育職員に係る業務量管理・健康確保措置の実施に関する計画（以下「業務量管理・健康確保措置実施計画」という。）を定めるものとする。

３　教育委員会は、業務量管理・健康確保措置実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、総合教育会議（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第一条の四第一項の総合教育会議をいう。次項において同じ。）に報告するものとする。

奈良県学校における働き方改革推進プラン

令和8年3月改定

奈良県教育委員会

奈良県教育委員会　学校における働き方改革推進プラン　目次

ページ

教育長のメッセージ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅰ　プラン改定の背景・現状
1　国の動き　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
2　本プランに関する県教育委員会のこれまでの取組
3　奈良県の教職員の働き方の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

Ⅱ　基本理念等
1　基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
2　目標及び位置づけ
3　実施期間

Ⅲ　内容
1　教職員が安心して働ける環境整備
教職員が働きがいを感じることができるような職場環境の構築
(1) 教職員が安心して相談できる環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
(2) 教職員の職場復帰に対するサポート体制の充実・・・・・・・・・・・・・・・ 16
(3) 教職員の学びを充実させる体制整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
(4) 学校問題解決のための支援体制の構築・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

2　業務の見直しの推進
「学校と教師の業務の３分類」を参考に、教員の負担感を増している業務の見直し
(1) 見直しの取組の成果を測定するための、時間外在校等時間の確実な把握・・・・・・・・・ 18
(2) 学校又は教職員が担っている業務の分担の見直しや適正化
(3) 事務職員や支援スタッフの校務運営への参画・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
(4) 部活動のあり方についての検証
(5) 地域との協働による効果的な学校運営体制の構築・・・・・・・・・・・・・・ 24
(6) 管理職がリーダーシップを発揮して適切に対応するための支援の実施
(7) 管理職・教職員の意識改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

3　教員確保の取組の推進
教員確保のための取組
(1) 新規採用教員を確保するための取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
(2) 講師登録の強化
(3) 若手教員支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

4　校務DXの推進
事務手続きの電子化の推進、先端技術の積極的な活用
(1) 校務支援システムを活用した服務・旅行伺等の申請・・・・・・・・・・・・・ 28
(2) 生成AI活用による業務効率化・高度化の推進・・・・・・・・・・・・・・・ 29
(3) 公用アカウント／クラウド活用を前提とした環境構築・・・・・・・・・・・・ 30

5　市町村教育委員会への指導・助言等
県教育委員会市町村教育委員会の連携・協力関係の構築
(1) 市町村における教職員が安心して働ける環境整備・・・・・・・・・・・・・・ 31
(2) 市町村における業務の見直しの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
(3) 学校事務職員がもつ力を最大限発揮させる取組
(4) 市町村における教員確保の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
(5) 市町村における校務DXの推進
(6) 市町村の取組の交流の場の構築・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
(7) 中学校の部活動の地域展開に向けた取組・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
(8) 小学校における教科担任制の研究推進

6　推進体制
(1) 県の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
(2) 働き方改革の取組を検証していくためのPDCAサイクルの構築・・・・・・・・・ 38

教育長メッセージ

学校は、長い人生を歩いていく力を調える、旅支度の場です。教員は、旅先に何が待っているのか、１０年先、２０年先の未来を展望し、子どもたち一人ひとりの可能性を信じてその旅支度を支えていかなければなりません。そのためには、業務の多様化・複雑化等により長時間労働やメンタルヘルスの不調といった課題が顕在化している現状は、看過できません。

今回改定する「奈良県学校における働き方改革推進プラン」は、単に教員の業務を削減し、負担軽減を図るだけのものではありません。その本質は、「本来教員がすべき教育活動に集中できる環境」を整えることによって、子どもの学びと成長に丁寧に向き合う時間を確保し、教育の質を一層高めることにあります。そのために、教員が不安や悩みを抱え込まずに相談できる体制や、学びを充実させる体制の整備、学校が担っている業務の分担の見直しや適正化等を行い、計画的に学校における働き方改革に取り組んでまいります。

こうした改革を進めていくためには、県、市町村、そして教職員の一人ひとりが主体的に「なぜ働き方改革を進めるのか」という働き方改革の目的を明確に意識し、共有しながらチーム一丸となって進めていくことが不可欠です。特に管理職は、業務の進め方や意識改革を牽引するリーダーとして、教職員の声を聴き、それらを生かしながら、学校全体での取り組みを力強く推進していくことが必要です。

市町村立学校の服務監督教育委員会である市町村教育委員会におかれましても、県教育委員会との連携のもと、本プランを参考にしながら、市町村立学校における働き方改革に積極的に取り組んでいただくようお願いします。

教員の仕事は、これからの社会を担う人を育てるという、大きな責任と誇りのあるものです。この責任を果たしていくために、教職員一人ひとりが自らの役割を果たすとともに、学校教育に関わる者たちが一丸となって、働き方改革を着実に前進させていきましょう。

令和８年３月

奈良県教育委員会　教育長　大石　健一

Ⅰ　プラン改定の背景・現状

1　国の動き

国の学校における働き方改革を含む教師を取り巻く環境整備については、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成 31 年3月 18 日付け文部科学事務次官通知。以下、「平成 31 年文科通知」という。）に基づき取組が進められてきました。令和 4 年度に実施された教員勤務実態調査では、教諭の月当たりの平均の時間外在校等時間が減少するなど学校における働き方改革の取組は進んでいますが、依然として時間外在校等時間が長い教師が多いという実態がありました。加えて全国的な教師不足やメンタルヘルス対策等も課題となっています。

こうした現状を受け、中央教育審議会において、令和6年8月 27 日に「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」が取りまとめられました。教師を取り巻く環境整備の最終的な目的を、学校教育の質の向上を通した、「全ての子供たちへのよりよい教育の実現」と位置付け、教師の長時間勤務等の状況の改善、教師が心身ともに充実し、「働きやすさ」と「働きがい」を両立させ、活き活きと子供たちと接することができる環境の整備のために、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進することが提言されました。

令和7年 6 月には、「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」（以下、「給特法一部改正法」という。）が成立し、服務を監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下、「実施計画」という。）を定めることとされました。指針では、服務監督教育委員会は、達成しようとする目標、業務量管理・健康確保措置の内容、その他業務量管理・健康確保措置の実施に関して必要な事項を実施計画に定めるものとされています。達成しようとする目標としては、時間外在校等時間に係る目標に加え、教育職員の心身の健康確保や教職の魅力向上のため、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、可能な限り、実情に応じて設定することとされています。また、実施計画の公表、状況の把握、総合教育会議への報告が義務づけられました。

2　本プランに関する県教育委員会のこれまでの取組

平成 31 年文科通知等に基づき、奈良県における学校の働き方改革に取り組むため、教師の働き方の事態調査、関係団体へのヒアリング及び県内の公立学校教育に関わる関係者で

構成する「学校における働き方改革推進会議」（以下、「推進会議」という。）における意見を踏まえ、令和２年3月に「学校における働き方改革推進プラン」（以下、「プラン」という。）を策定しました。プランにおいては、目標を、「長時間勤務の是正により子どもと向き合う時間を十分に確保し、教育の質の向上を図ること」と定め、大きく①勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の推進、②学校及び教育職員が担う業務の明確化・適正化、③学校の組織運営体制の在り方、④働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップの４つの内容について取組を進めてきました。

また、これらの取組の進捗状況については、県教育委員会事務局の関係課の職員で構成する「働き方改革推進会議ワーキング」を定期的に開催し、管理してきました。

さらに、取組の効果や課題を把握するため、令和４年11月に「令和4年度学校における働き方改革に関するアンケート」を実施し、教職員の実態把握を行いました。アンケートの結果からは、働き方改革について進んでいると感じている教職員が半数以下であることや、小学校及び中学校で、過半数の教職員がワーク・ライフ・バランスを「取れていない」「どちらかというと取れていない」と回答している実態が明らかになりました。

そこで、これまでの成果を踏まえ更なる取組を進めるため、推進会議の意見を踏まえつつ、令和５年３月にプランを改定（取組期間：～令和７年度末）し、「時間外在校等時間データの分析・活用」「服務制度に関する共有サイトの構築」「教職員のメンタルヘルス対策」「教員不足の解消」等について新たに取り組みを始めました。

その後、給特法一部改正法により服務監督教育委員会に対し、実施計画の策定が義務づけられたことを踏まえ、法定の実施計画としても位置づけられる形で、現行プランを全面改定することとしました。改定に向けて、学校現場の現状を把握するため、令和7年８月には採用3年目の教員との意見交換や小中学校を訪問しての働き方に関するヒアリングを実施するとともに、11月には、未来を担う中学生に対して、教員の魅力などについて意見交換を実施しました。また、令和7年10月からは、教職員の働き方の現状を把握するためのアンケートを実施し、推進会議にも意見を伺いながら、プランの改定を行いました。

学校における働き方改革推進プラン策定　令和2年3月

目標　長時間勤務の是正により子どもと向き合う時間を十分に確保し、教育の質の向上を図ること

- Ⅰ　勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の推進
- Ⅱ　学校及び教育職員が担う業務の明確化・適正化
- Ⅲ　学校の組織運営体制の在り方
- Ⅳ　働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップについて

R2 年度～4 年度
定期的なワーキングにおいて取組の実施、成果の確認。推進会議において意見聴取。

教育職員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るための方針　R2.4.1

県立学校で勤務時間管理システムを稼働　R2.7 から

学校における働き方改革に関するアンケート（R4.11 実施）

学校における働き方改革推進プラン改定　令和5年3月

目標　長時間勤務の是正により子どもと向き合う時間を十分に確保し、教育の質の向上を図ること

- Ⅰ　勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の推進
- Ⅱ　学校及び教育職員が担う業務の明確化・適正化
- Ⅲ　学校の組織運営体制の在り方
- Ⅳ　働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップについて

新規　服務制度に関する共有サイトの構築

新規　教職員のメンタルヘルス対策

新規　在校等時間データの分析・活用

新規　教員不足の解消

新規　働き方改革の好事例の共有

R5年度～7 年度
定期的なワーキングにおいて取組の実施、成果の確認
推進会議において意見聴取。

学校における働き方改革に関するアンケート（R7.11 実施）

3 奈良県の教職員の働き方の現状

○学校における働き方改革に関するアンケート（以下、「R7 県アンケート」という。）について

実施時期：令和7年10月31日～11月24日

教育職員用アンケート

対 象 者：県内公立学校で働く教育職員
（常勤職員・非常勤職員の別、給与の県負担・市町村負担の別を問わない。）
実施手法：オンライン
対象者数：小学校・義務教育学校（前期）（5,547人）
中学校・義務教育学校（後期）（3,132人）
高等学校・県立中学校（1,952人）
特別支援学校（1,139人）
回答者数：小学校・義務教育学校（前期） 2,759人（回答率 49.7%）
中学校・義務教育学校（後期） 1,412人（回答率 45.1%）
高等学校・県立中学校 1,315人（回答率 67.4%）
特別支援学校 644人（回答率 56.5%）

学校用アンケート

対 象 者：県内各公立学校単位で回答
実施手法：オンライン
対象校数：小学校・義務教育学校（前期） 187校
中学校・義務教育学校（後期） 103校
高等学校・県立中学校 34校
特別支援学校 10校
回答校数：小学校・義務教育学校（前期） 173校（回答率 92.5%）
中学校・義務教育学校（後期） 102校（回答率 99.0%）
高等学校・県立中学校 31校（回答率 91.1%）
特別支援学校 10校（回答率 100%）

事務職員用アンケート

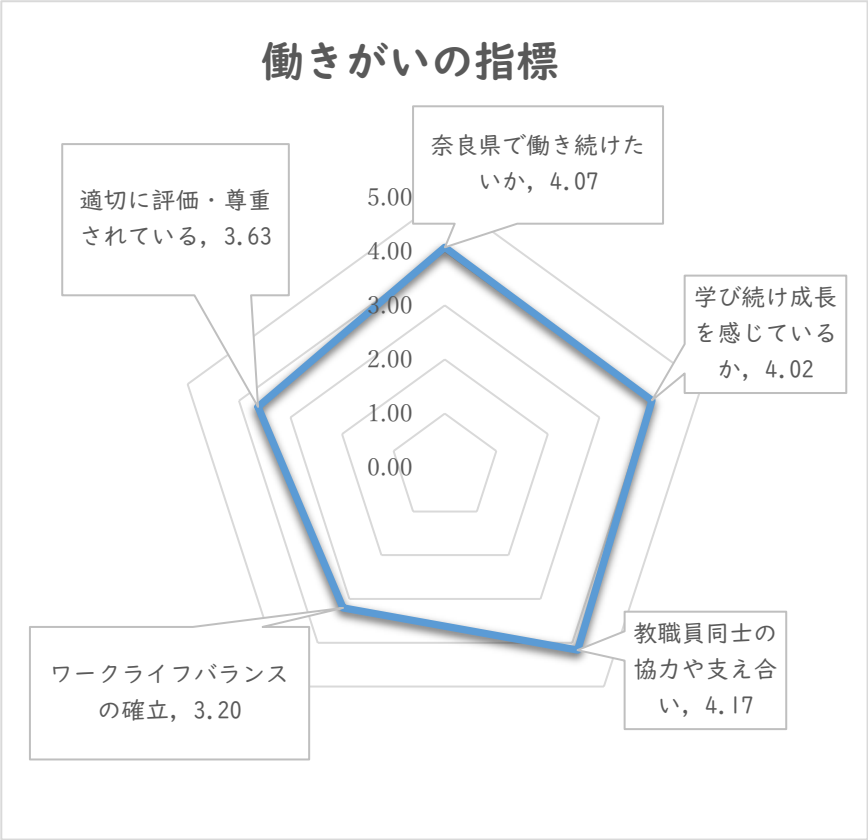
対 象 者：県内公立学校で働く事務職員
（常勤職員・非常勤職員の別、給与の県負担・市町村負担の別を問わない。）
実施手法：オンライン
対象者数：（ 568人 ）
回答者数： 384人（回答率 67.6%）

○働きがいの指標について

回答者6,310名のうち、「教職員として、奈良県で働き続けたいですか」「継続的に学び続け、自分自身の成長を感じていますか」「教職員同士の協力や支え合いを感じていますか」「ワークライフバランスを確立させることができていますか」「自分の仕事は適切に評価され、尊重されていると感じていますか」の５つの働きがいの指標について、「とても思う・感じる」を5点、「やや思う・感じる」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまり思わない・感じない」を2点、「全く思わない・感じない」を1点として、集計を行いました。全ての校種で教職員同士の協力や支え合いが高いポイントとなった一方、ワーク・ライフ・バランスの確立については他の指標よりも低いポイントとなりました。

	奈良県で働き続けたい	学び続け成長を感じている	教職員同士の協力や支え合いを感じている	ワーク・ライフ・バランスが確立されている	適切に評価・尊重されている
小学校・義務教育学校（前期）	4.08	4.02	4.24	3.21	3.65
中学校・義務教育学校（後期）	4.04	3.99	4.16	3.11	3.62
高等学校・県立中学校	4.08	4.08	4.08	3.18	3.63
特別支援学校	4.07	4.01	4.07	3.42	3.57
全体	4.07	4.02	4.17	3.20	3.63

とても思う･･･５点　やや思う･･･４点　どちらとも言えない･･･3点　あまり思わない･･･2点　全く思わない･･･1点として全回答者を集計し、レーダーチャートで表している。
ワーク・ライフ・バランス以外の項目は、４ポイント前後を示す結果となった。



また「奈良県で働き続けたいか」という設問に対する回答数6,310件のうち、「とても思う」「やや思う」と回答した4,613名を「積極的継続グループ」、「どちらともいえない」と回答した1,226名を「中立グループ」、「あまり思わない」「全く思わない」と回答した人291名を「消極的継続グループ」とし、それ以外の4つの指標への回答傾向を分析しました。

積極的継続グループは、すべての指標で他グループより平均値が高く、「協力支え合い」や「成長実感」が特に高いポイントとなりました。消極的継続グループは全項目で平均値が最も低く、特に「ワーク・ライフ・バランス」や「評価尊重」が低い傾向にありました。中立グループは両者の中間値を示していることが分かります。

「奈良県で働き続けたいか」でグループを３つに分類	学び続け成長を感じている	教職員同士の協力や支え合い	ワーク・ライフ・バランスの確立	適切に評価・尊重されている
積極的継続グループ	4.12	4.28	3.35	3.77
中立グループ	3.76	3.88	2.81	3.27
消極的継続グループ	3.53	3.57	2.49	2.96

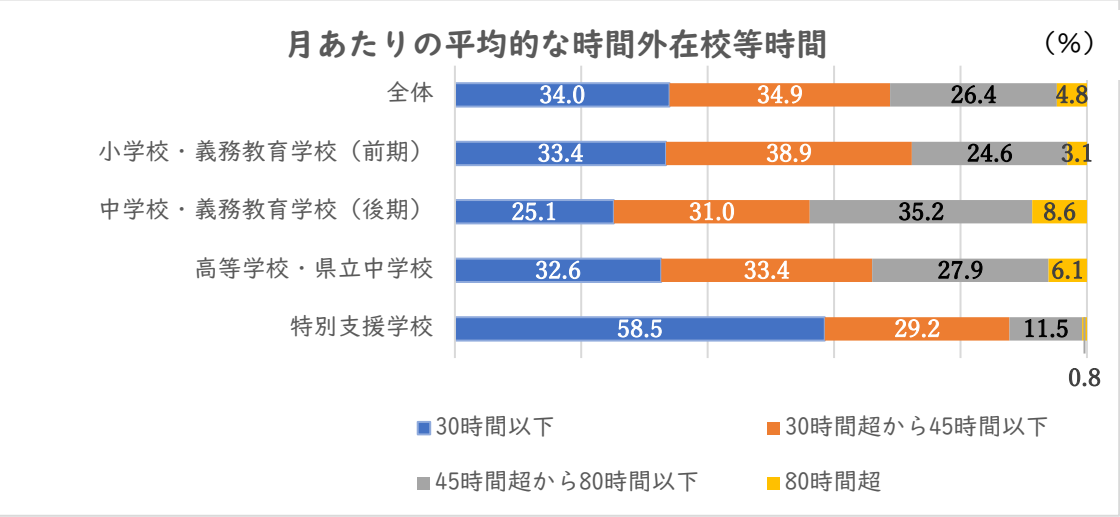
○時間外在校等時間について

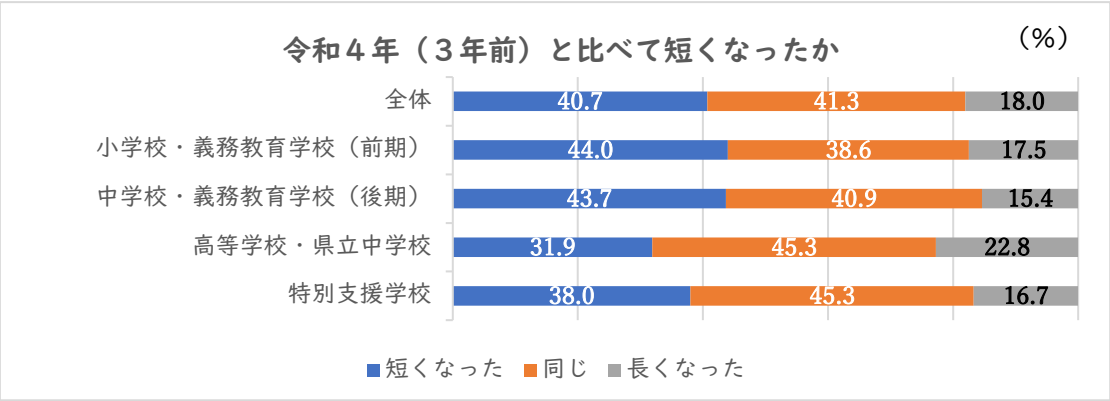
全体では、月あたりの平均的な時間外在校等時間が30時間以下の教職員は34.0%、30時間超から45時間以下は34.9%、45時間超から80時間が26.4%、80時間超が4.8%となっています。「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和2年1月17日文部科学省告示。以下、「指針」という。）で示されている時間外在校等時間の上限（45時間以上）を超えている教職員は、31.2%と大きな割合を占めています。

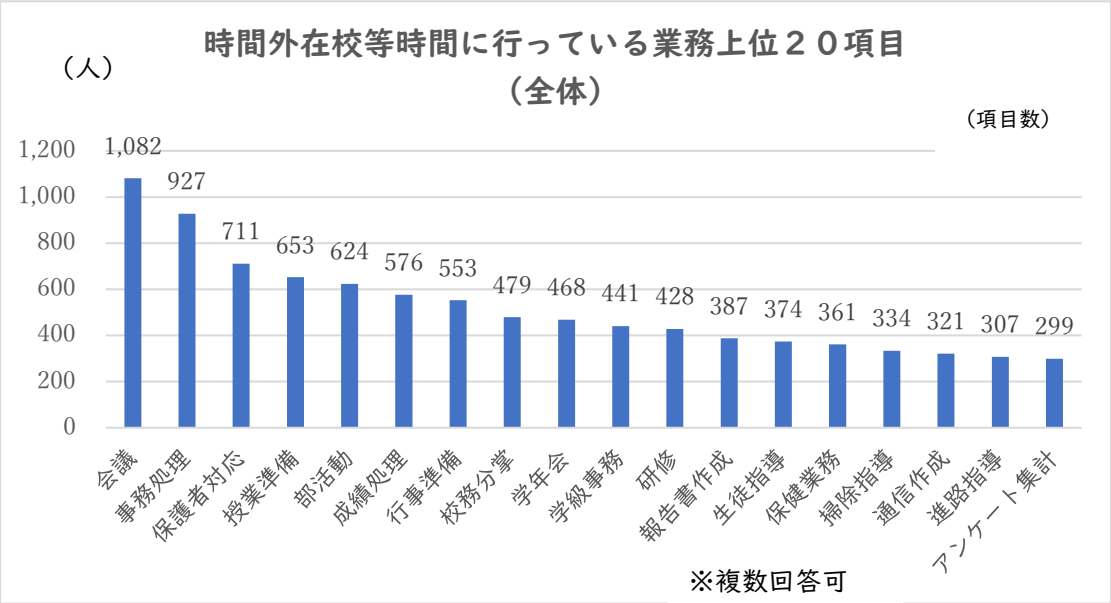
校種別にみると、時間外在校等時間の上限を超えている教職員の割合は、、中学校（43.8%）が最も高く、次に高等学校・県立中学校（34.0%）、小学校（27.7%）、特別支援学校（12.3%）となっています。特に中学校で時間外在校等時間が長い傾向が顕著で中学校の教職員の多忙さが見られます。

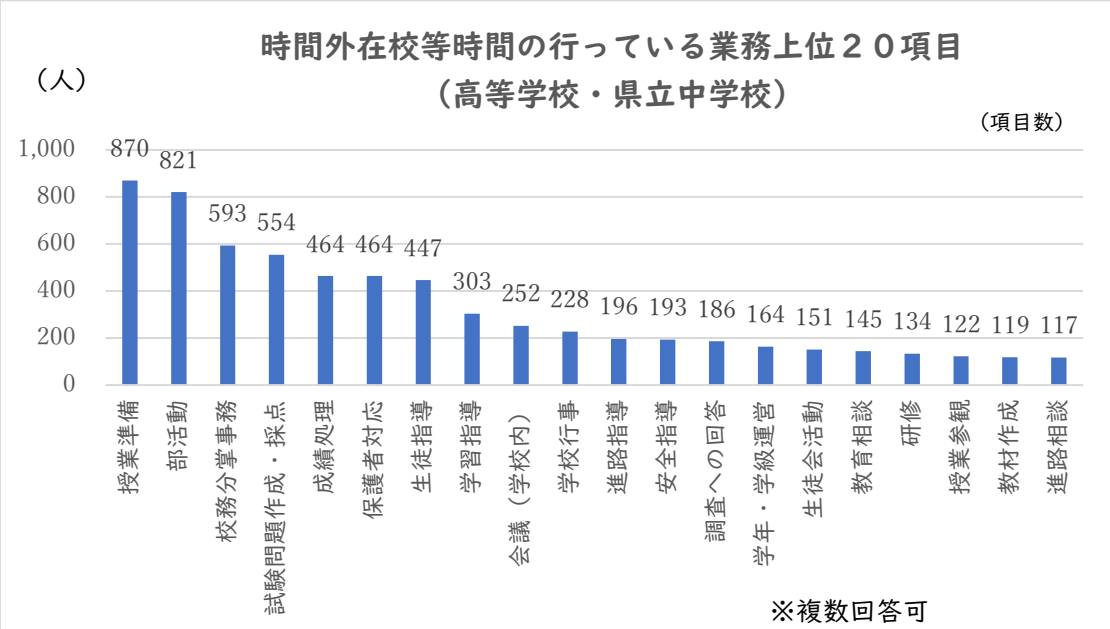
前回のプランの改定時と比較して在校等時間が短くなったかという質問では、短くなったと回答している割合は全体で40.7%、短くなったと回答している割合が最も少なかったのは、高等学校・県立中学校（31.9%）でした。

実際に時間外在校等時間で行っている業務では、教職員全体で一番多かったのは「会議」で「事務処理」「保護者対応」と続いています。一方で、高等学校・県立中学校で一番多かったのは、「授業準備」「部活動」「校務分掌事務」となっています。




令和４年（３年前）と比べて短くなったか
（%）
全体 40.7 41.3 18.0
小学校・義務教育学校（前期） 44.0 38.6 17.5
中学校・義務教育学校（後期） 43.7 40.9 15.4
高等学校・県立中学校 31.9 45.3 22.8
特別支援学校 38.0 45.3 16.7
短くなった
同じ
長くなった


時間外在校等時間に行っている業務上位２０項目
（全体）
（人）
（項目数）
1,200
1,000
800
600
400
200
0
1,082
927
711
653
624
576
553
479
468
441
428
387
374
361
334
321
307
299
会議
事務処理
保護者対応
授業準備
部活動
成績処理
行事準備
校務分掌
学年会
学級事務
研修
報告書作成
生徒指導
保健業務
掃除指導
通信作成
進路指導
アンケート集計
※複数回答可

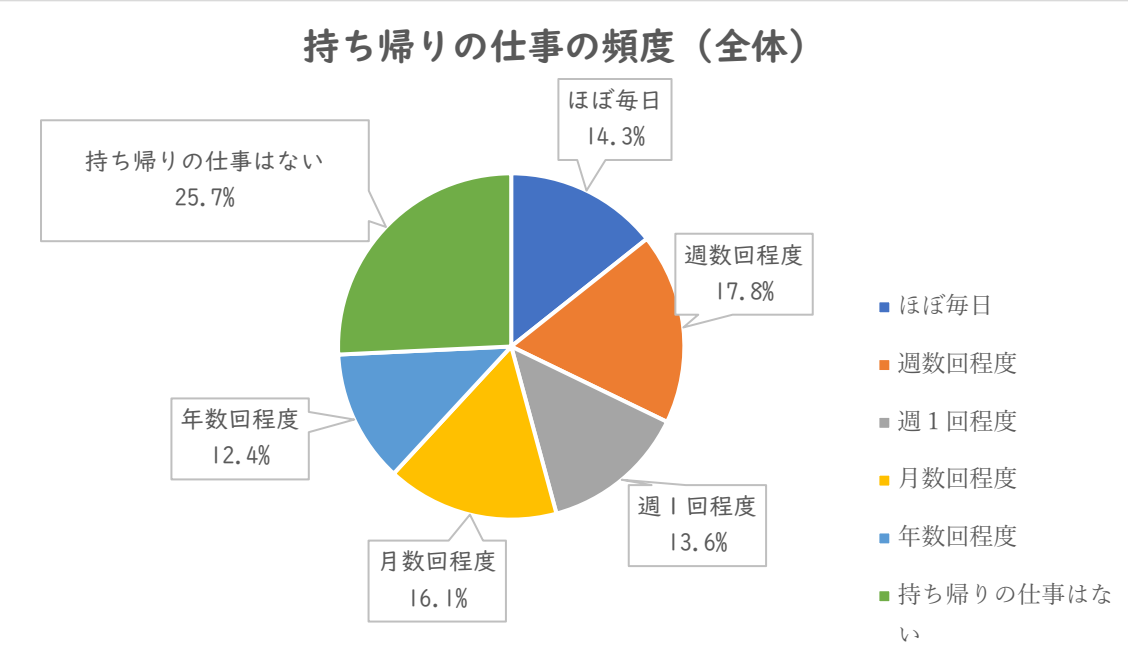

時間外在校等時間の行っている業務上位２０項目
（高等学校・県立中学校）
（人）
（項目数）
1,000
800
600
400
200
0
870
821
593
554
464
464
447
303
252
228
196
193
186
164
151
145
134
122
119
117
授業準備
部活動
校務分掌事務
試験問題作成・採点
成績処理
保護者対応
生徒指導
学習指導
会議（学校内）
学校行事
進路指導
安全指導
調査への回答
学年・学級運営
生徒会活動
教育相談
研修
授業参観
教材作成
進路相談
※複数回答可

○持ち帰り仕事について

持ち帰りの仕事の頻度については「持ち帰りの仕事はない」と回答している教職員の割合は25.7%で、何らかの頻度で持ち帰りの仕事をしている教職員が多数でした。

校種別では、小学校・義務教育学校（前期）では、「ほぼ毎日」と回答している割合が17.9%と高く、半数以上の51.5%が週に１回以上持ち帰りの仕事をしており、他校種と比べると、持ち帰りの仕事を頻繁に行っている教職員が多い傾向が見られます。持ち帰っている業務の多くは「授業準備」に関する内容でした。

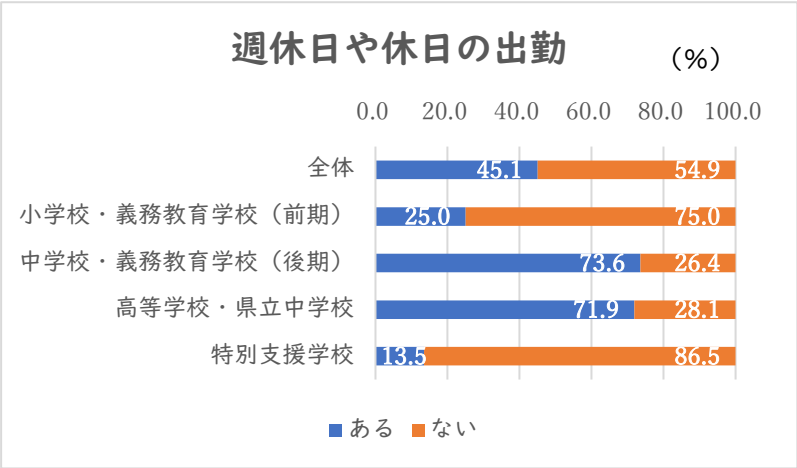
一方、高等学校・県立中学校では、持ち帰りの仕事はないと回答する割合が他の校種と比べると高くなっています。また特別支援学校では、ほぼ毎日持ち帰りの仕事をしている教職員は4.8%と他校種と比べると割合が最も低くなっています。

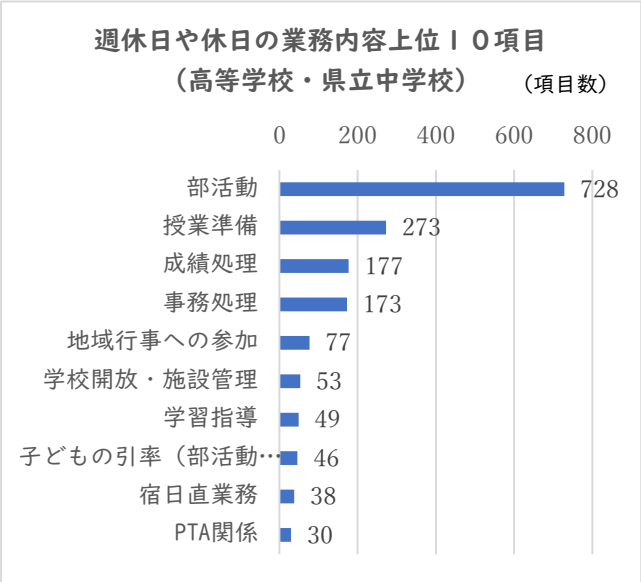


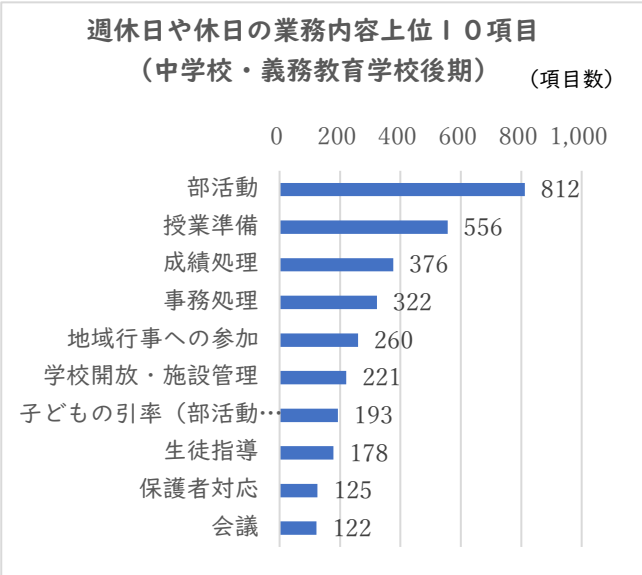
	ほぼ毎日	週数回程度	週１回程度	月数回程度	年数回程度	持ち帰りの仕事はない
小学校・義務教育学校（前期）	17.9%	19.2%	14.4%	14.6%	12.1%	21.7%
中学校・義務教育学校（後期）	13.6%	17.4%	13.7%	17.8%	10.3%	27.3%
高等学校・県立中学校	12.2%	16.4%	11.2%	15.4%	12.6%	32.2%
特別支援学校	4.8%	16.0%	15.1%	19.9%	17.7%	26.6%
全体	14.3%	17.8%	13.6%	16.1%	12.4%	25.7%

○週休日や休日の出勤

週休日や休日の出勤では、全体では、45．1％の教職員が週休日や休日の出勤をしているという結果となりました。校種別では、中学校・義務教育学校（後期）が73．6％、次いで高等学校・県立中学校の71．9％、小学校・義務教育学校（前期）25．0％、特別支援学校13．5％でした。特に中学校、高等学校での割合が多くなっています。週休日や休日に出勤して行っている業務内容では、中学校・義務教育学校（後期）、高等学校・県立中学校の両校種では「部活動」、「授業準備」「成績処理」と続いています。特に高等学校・県立中学校では、「部活動」と回答している件数が週休日や休日に出勤している最も大きな要因になっているといえます。



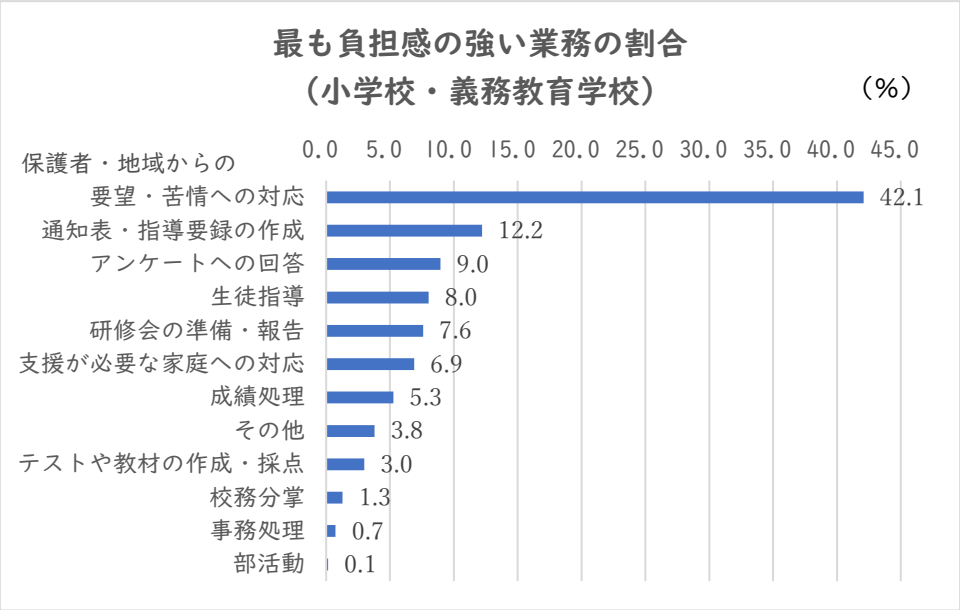


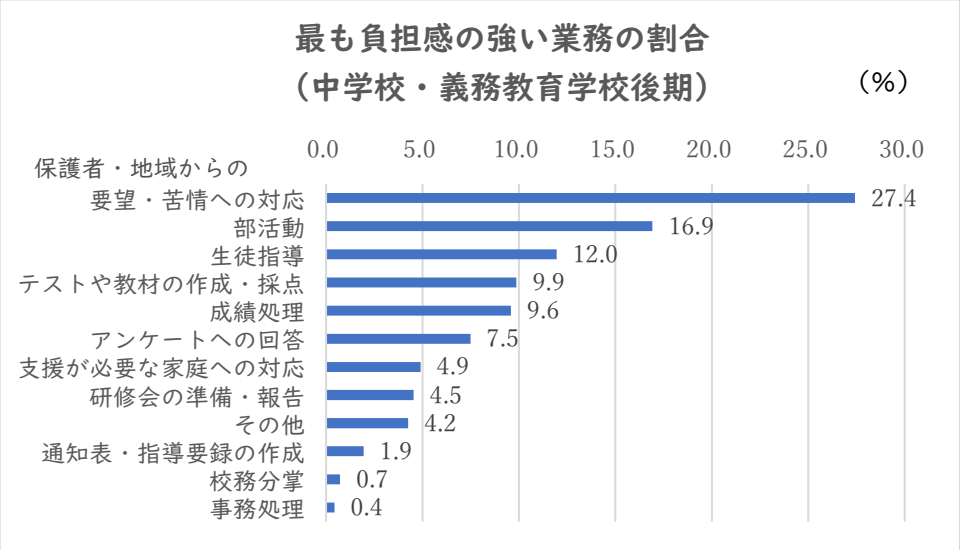


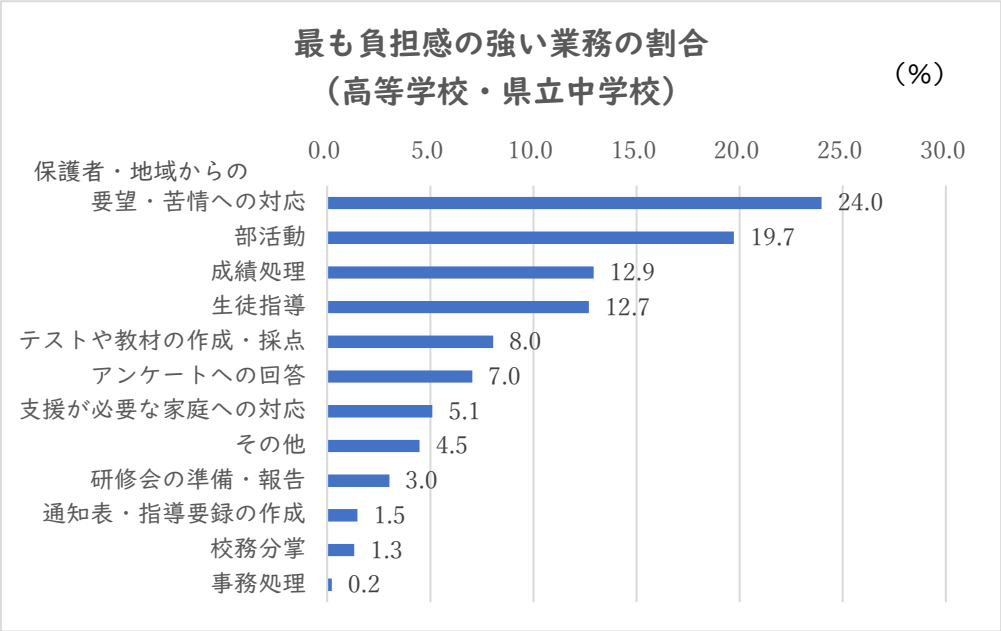
○負担感の強い業務

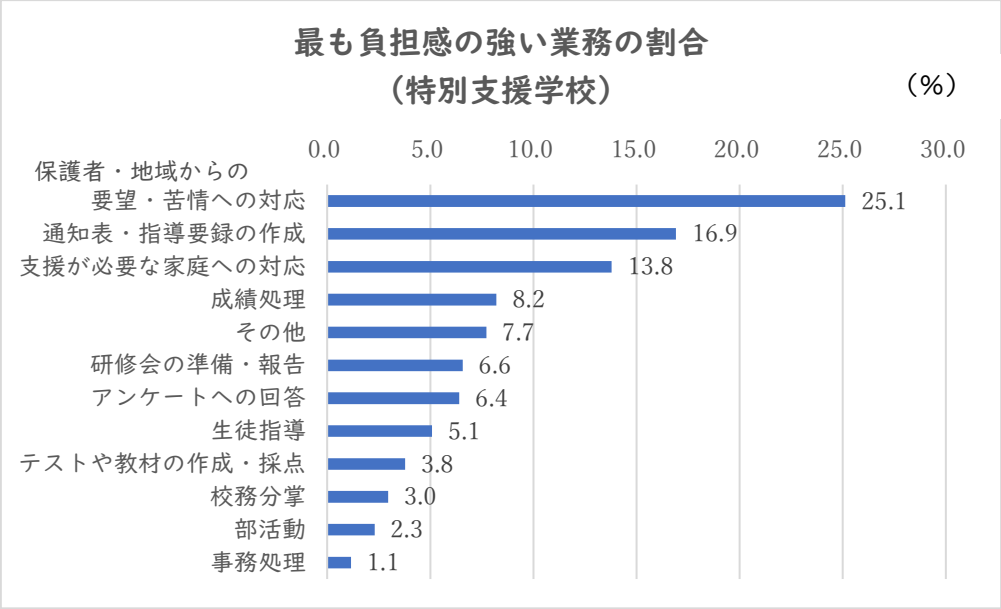
教員が「最も負担感が強い」と感じている業務は「保護者・地域からの要望・苦情への対応」で、他の業務と比べて圧倒的に多くの教員が負担を感じていることが分かりました。次いで「生徒指導」「部活動」「成績処理」「通知表・指導要録の作成」などが上位に挙げられています。特に「保護者・地域からの要望・苦情への対応」は、学校種を問わず多くの教員が負担に感じており、教員業務の中でも突出した課題となっていることが示唆されます。また、「生徒指導」や中学校や高校における「部活動」など、児童生徒への直接的な業務も負担感が高い傾向が見られます。

校種別では、小学校・義務教育学校（前期）の「保護者・地域からの要望・苦情への対応」が42.1%と他の校種と比較しても高い割合を示しています。また、中学校・義務教育学校（後期）と高等学校・県立中学校ではいずれも部活動が２番目に高い割合を示しており、部活動の負担感が高いことが特徴となっています。






最も負担感の強い業務の割合
（高等学校・県立中学校）
（%）
0.0
5.0
10.0
15.0
20.0
25.0
30.0
保護者・地域からの要望・苦情への対応 24.0
部活動 19.7
成績処理 12.9
生徒指導 12.7
テストや教材の作成・採点 8.0
アンケートへの回答 7.0
支援が必要な家庭への対応 5.1
その他 4.5
研修会の準備・報告 3.0
通知表・指導要録の作成 1.5
校務分掌 1.3
事務処理 0.2


最も負担感の強い業務の割合
（特別支援学校）
（%）
0.0
5.0
10.0
15.0
20.0
25.0
30.0
保護者・地域からの要望・苦情への対応 25.1
通知表・指導要録の作成 16.9
支援が必要な家庭への対応 13.8
成績処理 8.2
その他 7.7
研修会の準備・報告 6.6
アンケートへの回答 6.4
生徒指導 5.1
テストや教材の作成・採点 3.8
校務分掌 3.0
部活動 2.3
事務処理 1.1

Ⅱ　基本理念等

１　基本理念

子どもたちの笑顔のために

―先生の笑顔が子どもたちを笑顔にする―

２　目的及び位置づけ

本プランは、教職員が心身ともに健やかに働き続けられる環境を実現することで、子どもたち一人ひとりに向き合う時間を確保し、教育の質を向上させることを目指しています。学校、教育委員会、関係機関のそれぞれが意識を変え、学校現場の働き方を見直し、具体的に行動することができるように、奈良県教育委員会が取り組むべき内容を示しています。

なお、本プランは、令和８年４月に改正予定の「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条に基づく業務量管理・健康確保措置実施計画の内容を含むものであり、奈良県教育委員会における同法上の業務量管理・健康確保措置実施計画として位置づけます。

３　目標

目標①	教職員のウェルビーイングの向上により、教職員が自信や誇り、精神的なゆとりを持って、子どもに向き合うことができるようにすることで、教育の質の向上を図る。
目標②	令和１１年度までに、教育職員の１箇月時間外在校等時間を平均３０時間程度にする。

４　実施期間

令和8年4月1日から令和12年3月31日〔4年間〕

Ⅲ 内容

Ⅰ 教職員が安心して働ける環境整備

ー教職員が働きがいを感じることができるような職場環境の整備ー

教職員の働きがいを高めることは、学校全体の教育力向上や児童生徒の成長に直結します。そのためには、教職員一人ひとりが自分の仕事に自信や誇り、精神的ゆとりを持てる環境づくりが重要です。

(1)教職員が安心して相談できる環境の整備

教職員が安心して悩みや課題を相談できる環境づくりは、職場の人間関係の向上やメンタルヘルスの維持、業務の円滑化に大きく関係します。Ｒ７県アンケートの結果では「教職員同士がコミュニケーションを取ったり相談したりしやすい環境になっていると思いますか」という質問では、全体の 77.7%の教職員が「やや思う」又は「とてもそう思う」と回答しており、相談しやすい環境であると思っている教職員の割合は思っていない教職員よりも高くなっています。

また、最も相談しやすい方法として対面（92.5%）、次に、チャット・メール（3.7%）、電話（2.3%）となっており、多くの教職員は対面の方が相談しやすいと感じています。

相談体制の整備においては、校内相談体制の確立や、メンタルヘルス相談窓口、外部機関による相談窓口の情報提供など、面談体制の充実と周知を進めます。管理職による定期的なフォローアップや、校内で教職員同士が相談しやすい雰囲気づくり等を通じて、ストレスや問題の早期発見と相互支援を促進します。これらの取組を組み合わせることで、教職員の心身の健康を守り、働きやすい職場を実現します。

【今後の取組】
〇県立学校内における相談しやすい体制の確立
〇メンタルヘルス相談窓口の周知

（2）教職員の職場復帰に対するサポート体制の充実

病気等により休業した教職員の休職中や復職時のサポート体制の強化を目指します。特に職場復帰においては、本人の健康と職場の円滑な運営の両立が求められます。これを実現するためには、管理職、教職員、教育委員会が一体となり、無理なく安心して復帰できる環境を整えることが重要です。学校と教育委員会が連携し、「心身の健康の維持・回復」「職場の理解と協力」「業務内容や負担の調整」といった課題を解決し、教職員が健康を保ちながら業務に適応できるよう支援していきます。

【今後の取組】
〇奈良県復帰支援プログラムの内容見直し
〇職場復帰に向けた職場、管理職、教育委員会が一体となった支援
〇教職員の職場復帰に関する、県立学校の管理職へのサポート

（3）教職員の学びを充実させる体制整備

研修の充実は教職員の専門性を高め、教育現場での課題解決力を養ううえでも不可欠です。また、教職員が自分の役割や目標を明確に理解することで、業務へのモチベーションが高まります。

Ｒ７県アンケートでは、研修について「受講したい研修はあるが、業務多忙により参加が難しい（35.5%）」との回答が最多でした。また「自身の成長に必要な研修を十分に受けることができている（23.0%）」という声がある一方で、「研修の機会はあるが、自身のスキルアップやキャリアに合致するものが少ない（11.6%）」という回答も見られました。

こうした状況に対し、現在もICT機器を活用した同時双方向型研修やオンデマンド型研修を実施し、機会の確保に努めています。これらの運用を継続するとともに、クラウドサービスの活用などを行うことで、多忙な教職員がより柔軟に学べる環境や機会を維持させていきます。あわせて、授業力向上や生徒指導、特別支援教育など、現場のニーズに即した研修の充実を目指します。

【今後の取組】
〇研修目標及び研修内容に応じ、ICT 機器を活用した同時双方向型研修やオンデマンド型研修を積極的に運用
〇クラウドサービスを活用した、研修資料や研修情報の提供
〇教職員のニーズに即した研修の充実

(4) 学校問題解決のための支援体制の構築

社会環境の多様化と複雑化に伴い、保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求など、学校単独では解決が難しい問題が増え、学校運営の大きな課題となっています。学校問題の解決は、学校全体の信頼と安全を守るために重要であり、関係者の協力が不可欠です。しかし、教員が個人で対応することは、教員個人の精神的および時間的な負担が大きくなることから、組織的に対応することが必要です。

教職員の精神的な負担を軽減するため、時間外の在校時間における電話対応を減らす取組として、県立学校では外部からの問い合わせが一定の時刻を過ぎると留守番電話に切り替わる体制を整備し、その結果、89.7%の学校でこの対応が実施されるようになりました。一方で、Ｒ７県アンケートでは、最も負担が大きい業務として、いまだに「保護者・地域からの要望・苦情への対応」（23.6%）が挙げられており、他の業務と比べても高い割合を占めています。

今後は、教職員の負担軽減を目指し、校内での組織的な対応や教育委員会との連携をさらに強化していきます。また、過剰な要求や学校事故に対応するため、法律の専門家への相談体制の整備についても進めていきます。

【今後の取組】
〇校内での組織的な対応や教育委員会と学校の連携を強化
〇学校が弁護士に相談できる体制の整備

2 業務の見直しの推進

ー「学校と教師の業務の３分類」を参考に、教員の負担感を増している業務を見直しー

学校における業務の見直しを行うことは、教職員の負担軽減や健康維持につながることに加え、教員が授業や生徒指導などの本来の教育活動により多くの時間とエネルギーを注ぐことが可能となることで教育の質の向上を図ることができます。また、チーム学校として教員以外のスタッフや外部人材との協働を進めることで持続可能な学校運営が可能になります。

（１）見直しの取組成果を測定するための時間外在校等時間の確実な把握

時間外在校等時間について、教職員の一人ひとりの勤務の実態を把握し、長時間労働の実態把握や業務改善のための基礎データを把握する必要があります。そのためには、適切な勤務時間管理システムの運用が欠かせません。正しいシステムの運用の仕方を徹底し、時間外在校等時間の正確な把握を行っていきます。

【今後の取組】
〇勤務時間管理システムの適切な運用の徹底
〇管理職による教職員の勤務時間の確実な把握への指導助言

（２）学校又は教職員が担っている業務の分担の見直しや適正化

＜学校以外が担うべき業務＞

放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応

放課後や夜間の見回りでは、地域での行事の巡視等は基本的には、警察や地域において行われています。特別な事情がある場合で教員が参加する場合にも、時間や頻度を限定し、無理のない範囲で行うことが大切です。また、地域と役割分担を明確化することで、学校が過度に関与しないようにします。

児童生徒が補導された場合の対応では、児童生徒の安全確保や非行・犯罪の未然防止、緊急時の迅速な対応を目的として、学校と警察が連携し情報を共有する仕組みである学校・警察連絡制度により、学校と警察が相互に連絡・協力し、後日警察から学校へ連絡が入る仕組みとなっています。時間外の対応については、基本的に翌日以降の対応とします。

【今後の取組】
〇学校における見回りの実態把握
〇児童生徒の補導時の対応方法について周知

＜教師以外が積極的に参画すべき業務＞

調査・統計への回答

学校現場の負担となっている調査・統計への回答の業務では、内容の重複や煩雑さにより教職員への負担が増しているという課題があります。また、回答方法や内容が複雑であったりや調査時期が学校現場の繁忙期と重なっていたりすると対応がより困難になります。

こうした課題を解決する方法として、教育委員会内での調査・統計の重複を避け、調査内容の精査、情報共有などを行い、本当に調査しなければならないものに絞る必要があります。また、ICT 環境を活用し、効率的に回答できるようにするなどの工夫を行い、支援スタッフ等が回答できるように ICT 環境の整備などの支援体制を整えていきます。

【今後の取組】
〇教育委員会が行う調査・統計の精選、調査内容や方法の工夫
〇支援スタッフ等が回答することができるように ICT 環境を整備

ICT 機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理

ICT 機器やネットワーク設備の管理には、専門知識を要します。すでに突発的なトラブル対応や日常的な保守・管理業務では、それぞれの ICT 機器に応じて保守管理の外部委託を行っています。現在、外部委託の窓口が複数に渡っており、教職員の負担となっているなどの課題があるため、保守業務のあり方を検討し、問い合わせ窓口を集約するなどして、よりスムーズな保守管理体制の構築を目指していきます。

【今後の取組】
〇教職員が ICT 機器やネットワークを利用しやすい保守業務のあり方の検討

学校プールや体育館等の施設・設備の管理

学校プールや体育館等の施設の管理や遊具などの安全点検については、教職員が点検・管理を行うことが多く、教職員の負担となっています。こうした業務のデジタル化や業務の分担の見直しなどを必要に応じて行うことにより、教職員の負担を軽減するとともに、安全で安心な教育環境を実現させます。

【今後の取組】
〇施設・設備の安全点検及び管理の外部委託の検討

校舎の開錠・施錠

学校の開錠・施錠等業務では、副校長、教頭職を中心とした担当教職員に業務が集中しやすく、開錠・施錠時間の管理や施錠忘れのチェックなど業務の負担も大きくなっています。こうした開錠・施錠等業務にかかる教頭職等の負担を軽減し、教頭職等本来の業務である若手職員のフォローなどに注力することができるよう、業務の外部委託等の取組を推進します。

【今後の取組】
〇施錠等業務の負担軽減に向けた取組の実施

校内清掃

校内清掃では、日常的に行う教室清掃等については教員が児童生徒への指導を中心に行っていますが、清掃の回数や範囲の合理化、輪番等により負担軽減を図っていきます。また、ワックスがけや窓ガラスの清掃、エアコンフィルター掃除、除草、落ち葉拾いなど定期的に行う清掃については、支援スタッフの活用などにより教員の負担を軽減します。

また、特別支援学校では、日常の教室等の清掃業務を教員が担っている現状から、そうした業務に支援スタッフを配置することで、教員の負担を軽減していくことを検討していきます。

【今後の取組】
〇校内清掃の合理化や支援スタッフの活用
〇特別支援学校における教室等清掃業務に関わる支援スタッフの活用

＜教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務＞

給食の時間における対応

特別支援学校における給食への対応業務として、教職員が担っている各教室への給食の運搬、配膳等では、教職員の負担が大きくなっています。本来の業務である児童生徒への支援に教職員が注力できるように教職員以外のスタッフの活用について検討していきます。

【今後の取組】
〇給食の運搬、配膳等の業務について支援スタッフの活用に向けた検討

授業準備

教員の業務の中で、授業の準備に係る業務は、教員という専門職として本質的に担うべき業務です。授業の準備では、各教科の授業計画や教材作成に取り組むことは重要な業務です。児童生徒の実態や学年、教科に合わせて指導案や教材を作成することが大切ですが、一方で、Ｒ７県アンケートによると、持ち帰りで行っている業務の中で一番割合が高かったのは、「授業準備・教材作成」（72.7%）であり、このことからも、授業の準備や教材作成を時間外や休日に行っているという課題が浮き彫りとなりました。こうした課題について、ICT やデジタル教材の活用、授業支援ツール等を利用することで授業準備にかかる業務の効率化を推進していくことで解決を図ってまいります。

また、教材の準備に関する補助的な業務（教材プリントの印刷、作成の補助等）については、支援スタッフ等の活用を推進していきます。

【今後の取組】
〇ICT・デジタル教材の活用を推進するための情報の提供や研修の実施
〇授業準備等をサポートするための支援スタッフの配置の促進

学習評価や成績処理

学習評価や成績処理に係る業務では、作業量が多く、学期末や学年末などの時期に業務が集中してしまいます。また、入力ミスなどを防ぐための細やかな対応が求められます。県立高等学校・県立中学校では、デジタル採点システムが導入され各学校で活用が進んでいます。デジタル採点システムを使う利点としては、作業時間の大幅な短縮や採点ミスの防止、即時フィードバックの提供やデータ集計・分析の効率化などが挙

げられます。今後は、こうしたシステムを高等学校入学者選抜等にも活用することを検討していきます。

また、校務支援システムを活用することによる、業務のデジタル化もさらに推進していきます。

【今後の取組】
〇デジタル採点システムのさらなる活用の検討
〇校務支援システムを活用した業務のデジタル化の検討

学校行事の準備・運営

学校行事の準備・運営は、行事ごとに企画、資料作成、準備など多くの業務が発生します。また、通常の業務と並行して準備を行うため、より負担が大きくなってしまいます。まずは、学校行事を本当に必要なものに絞り込み、行事を精選していくことを推進します。加えて、必要な行事については、内容や準備の方法を見直し、ICT の活用や分担体制の強化などにより、効率化に向けた支援を進めていきます。

行事の準備や運営に関わって、事務職員や支援スタッフ等との連携や外部委託などについても検討していきます。

【今後の取組】
〇学校行事の精選や見直し、準備の簡素化の促進を助言
〇準備・運営における事務職員や支援スタッフとの協働の促進及び外部委託の検討

進路指導の準備

就職に関する進路指導では、進路情報の収集・提供、生徒への個別面談、試験対策、企業や関連機関との連携など様々な業務があります。多くの求人情報や進路の情報を収集・整理するのは、時間と労力が必要です。また、特別支援学校では、学校・企業・福祉機関とのスケジュール調整などの業務も負担が大きく、支援スタッフ等を活用することで教職員が進路指導業務に注力できるようにしていきます。

【今後の取組】
〇業務の分担を整理し、支援スタッフの活用を促進

（3）事務職員や支援スタッフの校務運営への参画

「チーム学校」では、教員だけでなく、事務職員や支援スタッフ、スクールカウンセラー等が多様な専門性を生かし、学校全体で協力する組織づくりが重要です。特に事務職員は、校務運営の中心として学校全体の調整役や業務の効率化の一役を担うことが期待されています。また、教員業務支援員や学習支援員、特別支援教育支援員等の支援スタッフは、教員の補助や児童生徒の学習支援の役割を担っており、教員の業務負担の軽減にもつながります。

教員の業務の中でも「教員以外が積極的に参画すべき業務」などでは、こうした教員以外の職員の積極的な活用を進めて行きます。さらに、事務職員の資質・能力の向上を目指した研修を充実する等して、事務職員の校務運営への参画を推進していきます。

【今後の取組】
〇事務職員の資質向上のための研修の充実
〇事務職員の校務運営参加の事例の共有
〇教員業務支援員の配置のさらなる促進

（4）部活動のあり方についての検討

部活動は、学校における働き方改革の大きな課題です。R７県アンケートでの、「部活動で課題はあるか」という問いでは、県立学校の 53.0%(県立中学校・高等学校72.5%、特別支援学校 13.0%)の教職員が「ある」と回答しています。課題の内容として一番多く挙げられていたのは、「教員の負担過多」（39.6%）、次いで「指導者の確保」（20.2%）、「専門知識・技術の不足」（19.7%）と続いています。これまで、県では「奈良県部活動改革検討委員会」を設置し、適切な学校部活動のあり方について検討してきました。また、県立中学校では、令和8年度から休日の学校部活動を廃止することで、教員の負担を軽減するとともに、生徒が主体的に希望する地域活動を選択できるようにしました。今後も、こうした課題について、外部人材（部活動指導員）による専門的な指導や民間団体も含めた地域のクラブ等との連携を積極的に進め、教員の負担軽減と持続可能な運営体制の整備を推進していきます。

【今後の取組】
〇県立学校における学校部活動のあり方の検討

（5）地域との協働による効果的な学校運営体制の構築

学校を取り巻く環境が変化していく中で、社会総掛かりでの教育が求められています。地域と一体となって子どもたちの成長を支えていくためには、地域との共通理解を図るとともに、学校と地域の役割分担を明確にする必要があります。

そのような中、コミュニティ・スクールの仕組みを活用することは有効な手立ての一つであり、地域と学校が協働した活動の充実につながります。学校と地域のつながりを一層深めるため、橋渡し役となる地域学校協働活動推進員等の積極的な配置を促すとともに、地域学校協働活動推進員等になりうる方も含めた研修の実施や、地域学校協働活動の事例等の共有を行います。

【今後の取組】
〇地域学校協働活動推進員等の配置の促進
〇地域学校協働活動推進員等になりうる方を含めた研修の実施
〇地域学校協働活動の事例の共有

（6）管理職がリーダーシップを発揮して適切に対応するための支援の実施

学校現場の働き方改革を推進する上で、管理職のリーダーシップはとても重要です。管理職には、学校組織全体のマネジメントと変革を主導し、率先して取り組む姿勢、業務マネジメント力の向上、チームとしての協働体制づくりが求められます。

具体的には、校務・業務の見直しや ICT・デジタルツールの活用、会議・打ち合わせの効率化、事務職員・支援スタッフの活用、部活動・行事の見直し等があげられます。特に会議については、時間外在校等時間に行っている業務の一番目にあげられており、会議の時間が長いことや準備の負担が大きいなどの課題が考えられ、管理職自ら会議の効率化や ICT の活用等についてリーダーシップを発揮して取組を進めることが重要です。

また、全ての県立高等学校において、管理職のリーダーシップのもと、「教員の働き方改革」を学校評価に位置付け、「中期計画」及び「学校評価総括表」を策定しています。各学校ではこれらに則った取組を行い、学校評価委員会や職員会議など校内での協議や自己評価を行うとともに、学校運営協議会など外部の学校関係者による点検・評価を行い各学校の公式 Web サイトでの公表も行っています。

こうした管理職の役割を適切に果たすための支援策として、情報の提供、専門的な研修の実施や他校の管理職とのネットワーク形成、管理職自身の健康維持やストレス対策に関わる相談体制の整備など管理職を支える体制づくりを行います。

【今後の取組】
〇管理職の資質向上のための研修の充実
〇管理職に対する相談体制の整備
〇学校評価での学校における働き方改革に関する項目の点検・助言

（7）管理職･教職員の意識改革

「子どもに向きあう時間」を最大限確保するためには、聖域なき業務の見直しが重要です。「これまで当たり前だった働き方」「自己犠牲が美徳」といった意識を見直し、新しい価値観や行動様式をチーム学校全体で共有し定着させなければなりません。これまで習慣的に行っている業務についても、廃止･簡素化･外部化を個々の教職員が意識することで長時間労働や多忙化を解消していく必要があります。また、効率化に向けた新しいツールや仕組みを積極的に学び取り入れる姿勢も重要です。

管理職や教職員の意識改革を進めるためには、自身の働き方の課題を自己分析し改善できるような自己評価をすることが必要です。また、「チーム学校」として個々の教職員の仕事の抱え込みや不均衡がないか管理職を中心として、校務分掌の分担を点検し、業務の偏りがないように適切な役割分担を行います。

【今後の取組】
〇学校における働き方改革に関する自己評価の実施
〇定期的な学校における働き方改革の実態把握及び分析
〇資質向上に関する指標に基づいた学校における働き方改革に関する研修の実施

3 教員確保の推進

ー教員確保のための取組ー

多面的な施策を総合的に推進し教員を確保することで、質の高い教育を提供できる教員体制を持続させ、子どもたちが安心して学べる環境づくりを目指します。

(1)新規採用教員を確保するための取組

新規採用教員の確保は、教員不足解消のための最重要課題の一つです。県でも、教職の魅力を発信し、志望者を増やすための取組を強化しています。例えば、採用枠の拡大や、教員として働きやすい環境づくり、研修やサポート体制の充実などを通じて、教職を目指す人材の確保に努めています。

近年、若年層の情報収集手段としてSNSの利用が主流となっています。これを踏まえ、SNSを活用し、教員の採用に関する情報を積極的に発信しています。動画配信なども積極的に活用することで、若い世代の教職への関心を高め、志望者の裾野の拡大を図ります。教員志望の大学生に直接アプローチするため、県内外の大学で採用説明会の実施にも継続して取り組みます。この説明会では、教員の仕事内容やキャリアパス、採用試験の概要、実際の現場の声などを紹介し、学生が教職をより身近に感じられる機会を提供します。さらに、教員採用試験の選考方法を見直し、民間での経歴を評価したり、教員免許が無くても受験できる仕組みを構築したりするなど、多様な受験者が教員採用試験を受験しやすい環境を提供することで、より幅広い層から優秀な人材を採用できるよう取り組んでいきます。

【今後の取組】
〇多様なツールを活用した奈良県の教員の魅力の発信
〇学生を対象とした奈良県の教員の魅力、採用についての説明会の開催
〇多様な教員選考制度の検討
〇教員採用試験における選考方法の見直し

(2)講師登録の強化

多くの学校現場では定数内の講師だけでなく、育児休業や病気休暇等取得者が増加していることから、その代替としての臨時的任用教員や非常勤講師の確

保が困難な状況となっており、学級運営や教育活動に支障が生じるケースも増えています。この問題を解決するためには、講師登録制度をより多くの人に利用してもらい、登録者数を増やしていくことが不可欠です。そのため、これまでの講師登録に加えて、教員に特化した民間求人サイトを活用し新たな人材の掘り起こし等に取り組みます。

また、教員免許を持っているがこれまで教員として働いたことがない方、いわゆるペーパーティーチャーの活用や豊富な経験をもつ退職教員の再雇用など、潜在的な教員の掘り起こしを行います。

これらの取組について、市町村教育委員会と連携してきめ細かく県民への周知を図るなど、市町村教育委員会との連携した取組を強化し、協力体制を拡大させていきます。

【今後の取組】
〇民間求人サイトの活用など、新たな講師登録手法の実施
〇市町村教育委員会と連携した教員募集等に関する情報発信の推進

（3）若手教員支援

現在、学校現場では経験年数の短い若手教員が増加しています。教育の質を維持・向上させるためには、若手教員の資質・能力の向上が不可欠です。また、若手教員の離職率が全国的な問題となっている中、学校現場では業務の多忙化や分担の細分化、世代間の価値観の違いなどから、十分な相談機会を確保しにくい側面もあり、若手教員が安心して成長するためには、日々の悩みや不安を解消できる環境づくりが必要です。

若手教員の資質・能力の向上に向けて、今後も引き続き研修講座の内容の充実に努めます。研修講座では、若手教員の専門性向上を図るため、意見交換や情報共有の機会を積極的に設けています。こうした互いの実践を高め合う取組は、単なる知識の習得に留まらず、若手教員同士の関係構築にもつながります。

研修を通じて、共に学び、支え合える関係を築くことは、精神的な安定感をもたらすとともに、教員として成長し続けるための大きな原動力になると考えます。

さらに、指導教員や経験豊富な教員からの実践的なアドバイスやサポートが受けられる環境を整えることで、若手教員が安心して成長でき、学校全体の教育力が向上すると考えます。

このような取組を通して、若手教員の定着率向上を図るとともに、学校全体の活性化を推進します。

【今後の取組】
〇体系的な知識や指導技術の習得を支援するための研修講座の充実
〇研修機会を通じた若手教員同士のつながりや関係性の構築の促進
〇指導教員や経験豊富な教員からの実践的なアドバイスやサポートが受けられる環境を整備

4 校務 DX の推進

－事務手続きの電子化の推進、先端技術の積極的な活用－

学校現場での事務手続きの電子化や先端技術の積極的活用は、教職員の負担軽減、教育の質の向上、保護者・生徒との連携強化、そして子どもたちの未来に必要な力の育成に直結します。これらは、今後の教育現場においてますます重要な取組となっていきます。

（１）校務支援システムを活用した服務・旅行伺等の申請

Ｒ７県アンケート調査では、594 件の回答中、81 件で出勤簿や旅行伺、年休などの服務関係業務について、電子化・オンライン化による業務軽減が期待されていることが示されました。現在、多くの学校現場では、教職員の出勤管理や各種申請（服務・旅行伺等）に紙の書類や押印が必要であり、書類作成・回覧・押印・事務職員による代理入力・保管など、煩雑な作業が教職員の大きな負担となっています。これらは業務効率を低下させるだけでなく、外出先での業務実施といった柔軟な働き方を阻害する要因ともなっています。

今後は、押印による出勤簿を廃止して電子化し、校務支援システムを活用した服務・旅行伺等の申請へ移行します。また、校務支援システム、服務系システム、県域公用アカウントが個別に運用されている現状では、ID・パスワードの多重管理や互いのデータが連携されないことが教職員の負担となっていることから、ID の統合と入力データの連携等によるワンストップでの申請環境の構築を検討します。

【今後の取組】
〇押印による出勤簿を廃止し、校務支援システムを活用した服務・旅行伺等の申請実施
〇ID の統合と入力データの連携等による、ワンストップでの申請環境構築の検討

（２）生成 AI 活用による業務効率化・高速化の推進

教職員が「子どもに向き合う時間」を最大化するためには、従来の事務作業や資料作成に費やしていた時間を抜本的に削減することが不可欠です。生成 AI を活用した校務・教務の自動化・省力化は、業務効率化を実現する有効な手段です。

生成 AI は、通知表の所見案の作成や指導案の構成、複雑なデータの集計に加え、膨大な校内規定や学習資料の要約・構造化など、校務・教務のさまざまな場面で極めて高い能力を発揮します。本県では Google Workspace for Education の契約に基づき、エンタープライズレベルの高度なデータ保護を備えた生成 AI（Gemini、NotebookLM 等）を利用できます。これらは一般用の生成 AI と異なり、情報漏洩のリスクが大幅に低減されています。これらを適切に活用することで、安全性を担保しつつ業務の「スピードアップ（効率化）」だけでなく、AI を壁打ち相手として授業内容を改善するなど教育の「質の向上（高度化）」も同時に実現できます。さらに、県が先行して活用事例を示すことで、自治体間の活用格差を解消し、安全かつ効果的な AI 活用環境を県内全域で担保することが可能となります。

生成 AI の効果的な活用には、教職員自身のスキル向上が不可欠です。「ICT 活用・デジタル化を促進する上で、最も課題となっていることは何ですか」の回答でも、教職員の活用力（38.8%）が最も高い割合となっていました。これには、実践的な研修の実施や、先行事例を積極的に共有・横展開することが重要となります。AI ツールの基本的な操作方法から、教育現場での具体的な活用事例までを体系的に学び、教職員が自信を持って AI を使いこなせるような支援・研修を施し、現場全体の活用レベルを底上げし、持続的な業務改善につなげていきます。

【今後の取組】
〇県契約の生成AI（Gemini・NotebookLM等）を活用した校務・教務の自動化・省力化
〇活用スキル向上のための実践的研修及び先行事例の横展開

（３）公用アカウント／クラウド活用を前提とした環境構築

現在、多くの学校現場では、教職員が校務を行う際に「職員室でしか作業できない」「申請や資料作成は校内の決まった端末でしかできない」など、場所の制約が大きな課題となっています。これにより、テレワークによる業務継続が難しく、柔軟な働き方の実現が妨げられています。こうした課題を解決するためには、クラウド利用を念頭に「強固なアクセス制御（※１）」を前提とした環境の構築と、それを支える制度面の整備が不可欠です。具体的には、Google Workspace for Educationのアカウントを「公用アカウント」として位置づけ、クラウドを活用した業務環境を整えることで、学校以外の場所でも安全に校務を継続できるようにします。

さらに、クラウド上での「同時共同編集」を標準的な業務手法として定着させることで、複数の教職員が同時に資料作成を進めることができ、作業時間の大幅な短縮と情報の最新化が実現できます。これにより、教職員がより子どもたちと向き合う時間を確保できる、働きやすい学校現場づくりを目指します。

【今後の取組】
〇Google Workspace を基盤とした、場所を問わない柔軟な勤務環境の構築
〇セキュリティポリシーの最適化（クラウド利用・強固なアクセス制御への対応）
〇クラウド共同編集による会議・行事準備のペーパーレス化と情報のリアルタイム化
〇公用アカウントによるデータの一元管理と強固なアクセス制御によるセキュアな環境の整備

※１　強固なアクセス制御：インターネットを通信経路とする前提で、内部・外部からの不正アクセスを防ぐために、多要素認証による利用者認証、端末認証、端末・サーバ・通信の監視・制御等を組み合わせたセキュリティ対策。

5 市町村教育委員会への指導・助言
－県教育委員会と市町村教育委員会の連携・協力関係の構築－

県教育委員会は県内の各市町村教育委員会（川西町・三宅町式下中学校組合教育委員会を含む。以下同じ。）へのサポートや指導・助言を行う役割を担っています。県と市町村が相互に顔の見える関係の中で双方向のコミュニケーションを取りながら連携・協力していきます。

(１)市町村における教職員が安心して働ける環境整備

市町村立学校（川西町・三宅町式下中学校組合立の学校を含む。以下同じ。）の教職員の学びを充実させることができるような体制の整備として、県教育委員会が主催する研修において、学びの充実を図るためにクラウドサービスの活用や研修目標に応じた研修形態を充実させます。また、研修資料や研修情報の提供を積極的に行います。

また、メンタルヘルスに関する相談体制を周知することや、県立学校における職場復帰へのサポート体制を、市町村教育委員会においても展開できるよう、情報の共有や支援を行います。

Ｒ７県アンケートでは、市町村立学校の教職員の業務の中で最も負担の大きい業務として、「保護者・地域からの要望・苦情への対応」が一番にあげられています。（小学校・義務教育学校（前期）では全体の 42.1%、中学校・義務教育学校（後期）では全体の 27.4%。）また、苦情や要求で困ったことがあるかという質問に対して、「ある」と回答した教職員の割合は、小学校・義務教育学校（前期）（71.7%）、中学校・義務教育学校（後期）（71.59%）と高い割合を示しています。こうした苦情・要求への対応は授業準備や生徒指導といった本来の業務の時間を圧迫するだけでなく、教職員のメンタルヘルスの悪化やそのことを負担に感じた教員の退職につながる重大な問題です。こうした課題に市町村が適切に対応できるよう、困難な事案に関して、県のスクールロイヤーへの法律相談の利用などができるよう、支援を行っていきます。

【今後の取組】
〇教職員研修の充実
〇メンタルヘルスに関する支援体制の充実
〇スクールロイヤーへの法律相談を市町村教育委員会が利用できる体制の構築

（２）市町村における業務の見直しの推進

教員が授業や生徒指導などの本来の業務に専念できるよう、学校や教育職員が担っている業務の分担の見直しや適正化を図っていくことが重要です。

各市町村においてこうした業務分担の見直し・適正化が円滑に実施できるよう教員業務支援員等の支援スタッフの配置などを支援し、教師が一人ですべてを担ってきたモデルから「チーム学校」への転換をサポートしていきます。

また、標準授業時数を大きく上回って授業を行うことは、教師の負担増加に直接結びつく課題です。授業時数の適正化が行われるよう、適正な授業時数の配当や授業の１単位時間を工夫する等により、柔軟な教育課程を編成することができるよう各市町村教育委員会の取組をサポートします。

【今後の取組】
〇学校における働き方改革の進捗状況のフォロー、支援
〇継続しての教員業務支援員等支援スタッフの配置支援
〇各市町村立小・中学校等における適切な教育課程の編成・実施に向けた取組の支援

（３）学校事務職員がもつ力を最大限発揮させる取組

学校事務職員がそれぞれの能力を最大限に発揮し、またそのノウハウを、教員を含めた職員全体に波及させることができれば、学校運営における事務的な負担や不安を軽減し、教員が本来の教育活動に集中させることにつながることから、学校事務職員を育成するため、体系的な研修を逐次受講できる体制を整えます。

また、現在も、学校事務職員が自らのスキルを活かして学校運営の効率化に取り組んでいるケースもありますが、教育委員会や学校による組織としてのバックアップに乏しく、個人の意欲に頼っている現状が見受けられます。そのため、各市町村教育委員会において、管轄の学校内の働き方改革に寄与した事務職員のスキルや好事例を横展開する取組を実施することを推進します。そうした好事例を県域で横展開するとともに、共同学校事務室やグループワーキング等に対する情報提供及びノウハウの伝達のための支援を行います。

【今後の取組】
〇教員の働き方改革を見据えた、学校事務職員向け研修の充実
〇市町村教育委員会による学校事務職員活用に向けた取組への支援
〇県による共同学校事務室等への支援

（４）市町村における教員確保の推進

教員不足の課題は、現在の教育現場が直面する深刻な問題です。ペーパーティーチャーの活用や豊富な経験をもつ退職教員の再雇用など、潜在的な教員の掘り起こしが必要です。

これらの取組について、県教育委員会が主体となって取り組むことを基本としつつ、市町村教育委員会と連携してきめ細かく教員募集等に関する情報の周知を図ったり、ペーパーティーチャー相談会を市町村教育委員会と共同開催したりするなど、市町村教育委員会との協力体制を拡大させます。

また、若い世代の教職への関心を高め、志望者の裾野の拡大を図るため、SNS を活用した教員の魅力をＰＲするための動画の配信について、市町村教育委員会と連携し、市町村立学校の教員の魅力の周知にも取り組みます。

講師登録を促進するため、県立学校の講師登録に活用する教員に特化した民間求人サイトの効果等を分析し、市町村立学校への拡大を検討します。

【今後の取組】
〇ペーパーティーチャー相談会を市町村教育委員会と共同開催
〇市町村教育委員会と連携した教員募集等に関する情報発信の推進
〇民間求人サイトの小・中学校の講師募集への活用を検討

（５）市町村における校務 DX の推進

GIGA スクール構想が目指す次世代の校務 DX は、紙ベースの校務を単にデジタルに置き換えるのではなく、クラウド環境を活用した業務フローの見直しや外部連携の促進、データ連携による新たな学習指導・学校経営の高度化が重要です。校務 DX を進めることは、業務のスピードアップやゼロトラスト環境に

よる多様な働き方を可能にし、教職員のゆとりを生み出すことが可能になります。また、これまでの「経験と勘」を頼りにした指導に「エビデンス」を掛け合わせることで教育の質の向上が期待できます。

各市町村における校務DXは、市町村教育委員会の教育情報セキュリティポリシーの下、進められています。県内の全域で校務DXにおける働き方改革の実効性を高めるためには、市町村ごとの格差を解消し、各市町村教育委員会が適切に学校をバックアップする体制が重要となってきます。運用ルールの見直しなど、校務DXに関する各々の課題について県教育委員会が助言を行い、解決のための支援を行います。

また、県教育委員会、市町村教育委員会、学校のそれぞれの役割を整理し、学校の教職員が校務DXを十分に理解して、本来の業務に専念できるような市町村教育委員会との連携のあり方を構築し、単なる「作業の効率化」にとどまらず、教職員の働き方、教育の質、そして学校経営のあり方そのものを変革することを目指していきます。

【今後の取組】
〇市町村教育委員会における教育情報セキュリティポリシー改訂への助言・支援
〇県教育委員会、市町村教育委員会、学校の役割分担の明確化
〇校務DXの先行事例共有

(６)市町村の交流の場の構築

学校における働き方改革の実践を広めるためには、デジタルツールや交流の場を積極的に活用し、市町村間で学び合いながら改革を推進していくことが重要です。各自治体が取り組んでいる学校における働き方改革の事例や具体的な実践内容、成果、課題などを共有し、より実践的で現場に役立つ情報を収集することが可能なシステムの構築を目指します。こうした市町村間の知見の共有や交流の場づくりを県教育委員会が中心となって推し進めることで、県域で連携しての奈良県の学校の働き方改革を進めていきます。

【今後の取組】
〇各自治体が学校における働き方改革の実践を共有できるような場の構築

（７）中学校の部活動の地域展開に向けた取組

これまで学校部活動は学校教育の一環として教員が担ってきました。しかし部活動の指導が教員の長時間労働や負担の増加の一因としてあげられ、教員の大きな負担となっていました。また少子化の流れの中で、部活動に参加する生徒の数が減り、これまでのようなチーム編成は難しくなっています。

県では「令和８年度から中学校における休日の学校部活動の教員による指導の廃止」という方針を定め、学校部活動から地域クラブ活動に展開する取組を推進してきました。また、地域展開の過程においては、複数校による合同部活動の導入や部活動指導員等の地域人材を活用することにより、学校部活動として生徒の活動機会を確保する地域連携も認めています。

Ｒ７県アンケートでは、約 80%の教職員が学校部活動に「課題がある」と答えており、その内容としては、「教員の負担過多」や「専門知識・技術の不足」、「指導者の確保」、「財源の不足」、「地域間の格差」などが多く挙げられています。このような課題を解消し、部活動の地域展開が円滑に進むよう、地域クラブ活動の運営に必要な費用に対する経済的な支援や、人材確保のための「奈良県スポーツ・文化指導者人材バンク」を充実させるなど、市町村の取組に対する支援を行います。

【今後の取組】
○ 休日の地域クラブ活動の運営費等への支援
○「奈良県スポーツ・文化芸術指導者人材バンク」の充実

（８）小学校における教科担任制の研究推進

小学校における教科担任制は、教員の専門性を生かした授業の質の向上、教員の負担軽減、小中連携による中１ギャップの解消など、そのメリットは大きいといえます。特に同一教科を複数の学級で教えることにより、教材研究や準備の負担が減り、より多くの時間を教材研究に充てることができます。また、複数の教員が関わることで子どもを多角的に理解し、それぞれの教員の気づきを共有することで、きめ細かな指導や支援につなげることができます。一方、教科担任制を進めていくにあたっては、教員間の連携の機会や人員の確保、時間割調整の複雑化などの課題なども想定されます。

Ｒ７県アンケートにおける、小学校での教科担任制の実施状況は、「実施して

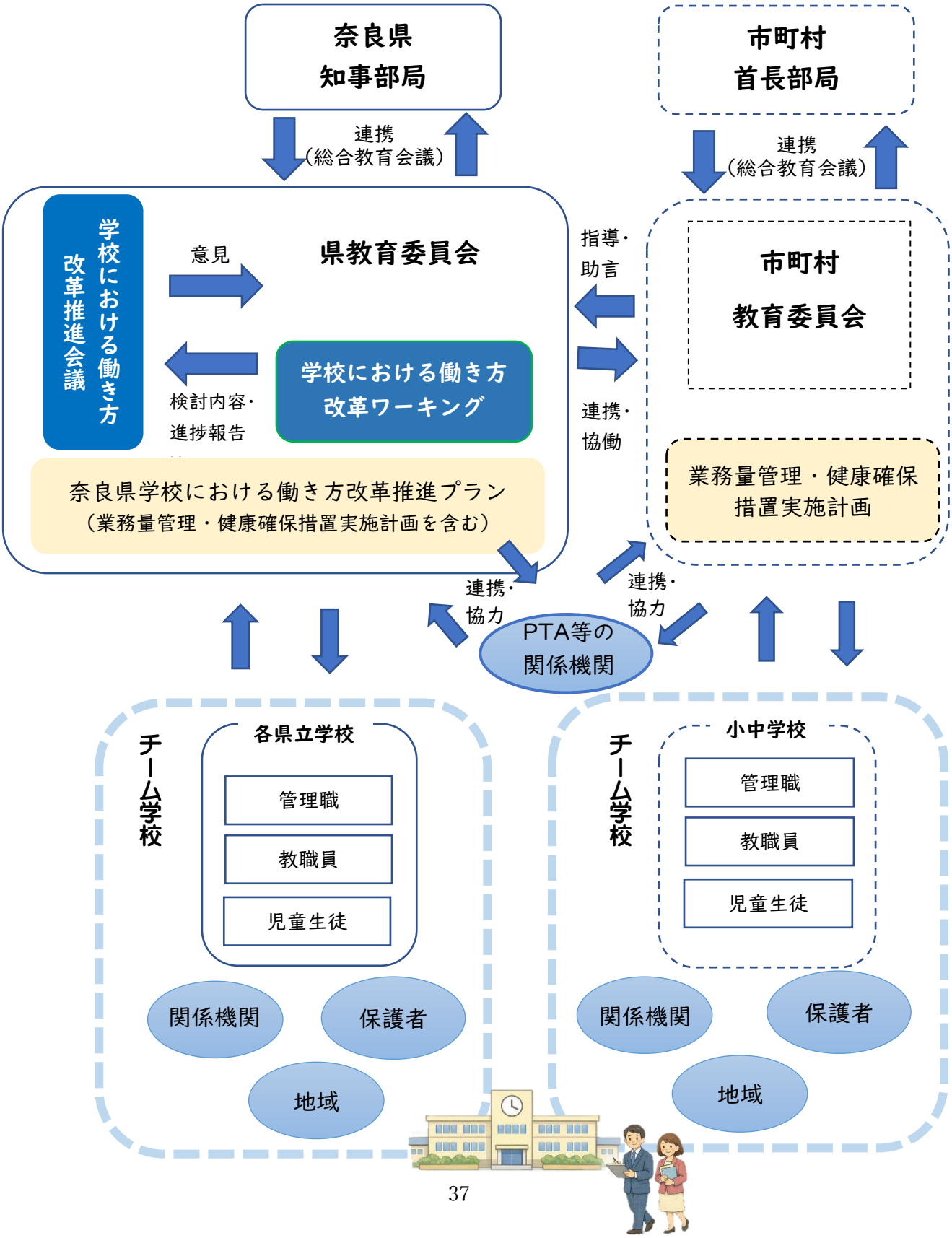
いる」(43.9%)、「実施していないが、今後導入する予定」(6.4%)、「検討中」(30.6%)となっています。実際に教科担任制を取り入れている学校への聞き取りでは、教員がチームとして、子どもたちの実態把握や課題の共有を行い、それぞれが担当する授業における子どもたちの様子を共有することで、多様な視点から子どもを捉えることができているといった声が聞かれます。また、担当教員の急な休暇等が生じた場合にも、柔軟に対応することができるといった効果も確認されています。

今後も、小学校における教科担任制のあり方についての実践研究を実施し、成果や課題を学校や市町村教育委員会等に周知することで、各地域や学校の実情に応じた教科担任制の取組を進めていきます。

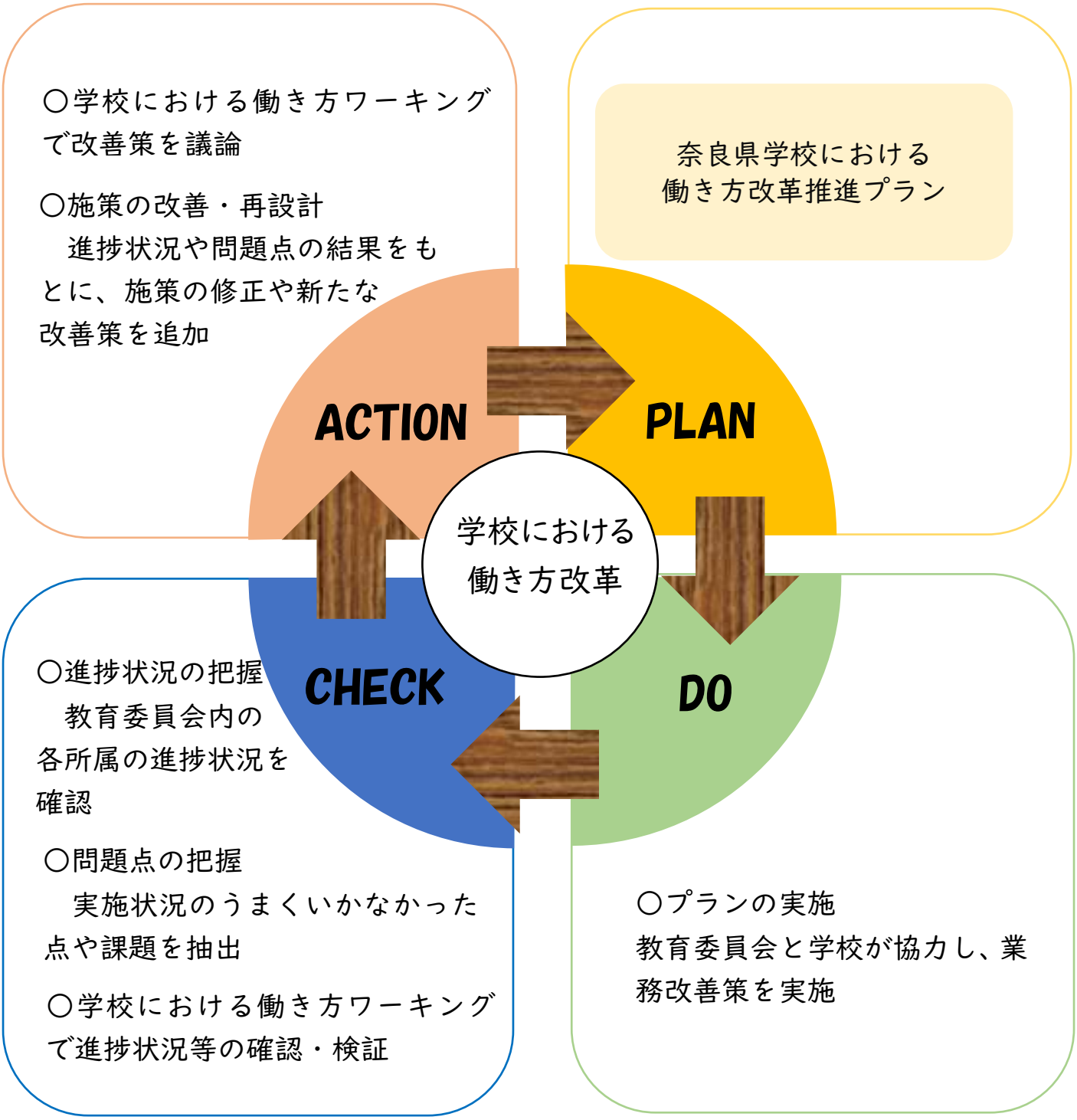
【今後の取組】
〇各地域や学校の実情に応じた教科担任制推進への支援
〇実践研究事業における成果等の周知

6 推進体制

（1）県の推進体制



（2）働き方改革の取組を検証していくための PDCA サイクルの構築



子どもに関わって働くことが楽しい

自分の成長を感じることができる

教師の仕事にやりがいを感じる

周りの人々に支えられて安心して働ける

チーム学校がまとまってきた

これからも教師を続けていきたい

こんな思いがずっと続いていくように

子どもや若者が先生を目指したいと思えるように

私たちの手で 学校の働き方改革を進めよう