

# 市立学校等に勤務する教育職員の 在校等時間の上限等に関する方針

令和2年3月  
(令和4年3月改訂)  
(令和8年3月改訂)

函館市教育委員会

## 第1章 総則

### 第1節 趣旨

令和7年（2025年）6月に「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。）が改正され、教育職員のサービスを監督する教育委員会に対して、「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・公表が義務付けられるとともに、計画の策定・変更、実施状況を総合教育会議に報告する仕組みが新たに設けられた。

本方針は、「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。以下「国指針」という。）に即して必要な事項を定め、「教職員の業務改善のための取組（平成29年12月策定）」とあわせて給特法に定める計画として位置付けるとともに、国指針第2章第1節（1）に基づく教育職員の在校等時間の上限等に関する方針として、「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条例」（昭和46年北海道条例第61号。以下「給特条例」という。）第8条および「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」（令和2年函館市教育委員会規則第7号）第2条第3項に基づき、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康および福祉の確保を図るために必要な事項を定めるものである。

### 第2節 市立学校等の教育職員の在校等時間について

市立幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校および高等学校（以下「市立学校等」という。）の教育職員にあっては、給特条例第7条第2項に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（正規の勤務時間を超える勤務および同条例第7条第1項各号に掲げる日における正規の勤務時間中の勤務。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。

このような状況を踏まえ、市立学校等の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康および福祉の確保を図るために講ずべき措置に関して次のとおり定める。

函館市教育委員会（以下「市教委」という。）は、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（給特条例第7条第1項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）

以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。)を除いた時間(以下「時間外  
在校等時間」という。)を、次に定める業務を行う時間の上限の範囲内とするために、  
業務の削減や勤務環境の整備を進める。

各市立学校等は、教育職員の勤務時間管理や業務の役割分担の適正化、効率化等を  
進め、時間外在校等時間を、次に定める業務を行う時間の上限の範囲内とする。

### 第3節 対象者の範囲

給特条例第2条第2項に規定する教育職員を対象とする。

### 第4節 取組期間

令和8年度(2026年度)までとする。

## 第2章 市教委が講ずべき措置等

### 第1節 業務を行う時間の上限

#### (1) 「勤務時間」の考え方

いわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が働いている  
時間を適切に把握するため、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている  
時間として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」  
とする。

正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員  
が在校している時間を基本とし、当該時間に、次に掲げるアおよびイの時間を  
加え、ウおよびエの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、ウについては、  
当該教育職員の申告に基づくものとする。

ア 校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務  
に従事している時間として市教委等が外形的に把握する時間。

イ 市教委等が定める方法によるテレワーク(情報通信技術を利用して行う事  
業場外勤務)等の時間

ウ 正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行  
う自己研鑽の時間その他業務外の時間

エ 休憩時間

#### (2) 上限時間の原則

時間外在校等時間を，次に掲げる時間の上限の範囲内とするため，教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

ア 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1か月の合計時間  
(以下「1か月時間外在校等時間」をいう。) 45時間(給特条例第9条第1項の規定により勤務時間を定める場合にあつては42時間)

イ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間  
(以下「1年間時間外在校等時間」という。) 360時間(給特条例第9条第1項の規定により勤務時間を定める場合にあつては320時間)

なお，全ての教育職員の時間外在校等時間が上記目標の範囲内となることを目指して取り組み，国指針で目標としている「令和11年度までに，教育職員の1か月当たりの時間外在校等時間の平均30時間程度」の実現に繋げる。

### (3) 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い，一時的または突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては，前項の規定にかかわらず，教育職員の時間外在校等時間を，次に掲げる時間および月数の上限の範囲内とするため，教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

ア 1か月時間外在校等時間 100時間未満

イ 1年間時間外在校等時間 720時間

ウ 1年のうち1か月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月

エ 連続する2か月，3か月，4か月，5か月および6か月のそれぞれの期間について，各月の1か月時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間 80時間

## 第2節 市教委が行う措置

(1) 教育職員が在校している時間は，ICカードなどICTの活用により客観的に計測し，校外において職務に従事している時間についても，できる限り客観的な方法により計測する。

また，計測の結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから，公文書としてその管理および保存を適切に行う。

(2) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守する。

- (3) 教育職員の健康および福祉を確保するため、次の事項に留意する。
- ア 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施する。
  - イ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する。
  - ウ 教育職員の勤務状況およびその健康状態に応じて、健康診断を実施する。
  - エ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進する。
  - オ 心身の健康問題についての相談窓口を設置する。
  - カ 必要に応じて、医師による助言・指導を受け、または教育職員に医師による保健指導を受けさせる。
- (4) 各市立学校等における取組の実施状況を把握し、その状況を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐための業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施する。特に、教育職員の時間外在校等時間が上限時間の範囲を超えた場合には、該当校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。
- (5) 計画の策定・変更、実施状況について総合教育会議に報告し、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康および福祉を図るために講ずべき措置に関し、専門的な助言を求めるなど連携を図る。
- (6) 計画の策定・変更、実施状況について公表するとともに、保護者および地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、本方針の周知を図る。
- (7) 既存の調査等を活用しつつ、適宜、市立学校等の取組の状況を把握し、公表する。

### 第3節 留意事項

- (1) 本方針に掲げる上限時間については、教育職員が上限時間まで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として作成するものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであること。決して、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならないこと。

(2) 教育職員の時間外在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることや計画に定める目標を達成することのみを目的化し、休憩時間並びに週休日・休日を含めて実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、または記録させることがあってはならないこと。

なお、校長等が虚偽の時間外在校等時間を記録させることは、法令に違反するものであり信用失墜行為として懲戒処分等の対象となり得ること。

(3) 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することや計画に定める目標を達成することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、適切に把握するとともに、その解消に向けた取組を進めるものとする。

(4) 市教委および校長は、過重労働による健康障害を防ぐため、医師による面接指導を適切に実施し、職員の健康管理の向上に努めること。