

紀宝町立学校の教育職員に関する
業務量管理・健康確保措置実施計画

令和8年4月

紀宝町教育委員会

目次

はじめに.....	1
1 計画の趣旨等.....	1
2 現状と課題.....	2
3 計画の基本方針.....	3
4 目標.....	4
5 取組の方向性.....	5
6 進捗管理.....	7

はじめに

子どもたちを取り巻く環境が大きく変化し、特別な支援が必要な児童生徒への対応や、不登校児童生徒、日本語指導が必要な外国人児童生徒への支援など、学校が担うべき役割は複雑化・多様化しています。このような中、紀宝町の教育を持続的によりよいものに発展させていくためにも「学校における働き方改革」をより一層進めていく必要があります。

本計画は、「学校における働き方改革」を一層推進することで「働きやすさ」を確保し、教育職員一人ひとりが持つ教育への情熱や高い使命感を前提とした「働きがい」が両立できるよう、持続可能な職場環境を創出するための行動計画として新たに位置づけるものです。

1 計画の趣旨等

(1) 計画の趣旨

本計画は、公立学校の教育職員がその職務を安全かつ適切に遂行できるよう、業務量の適正化と健康確保を図るため、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条に基づき策定するものです。

教育の質の確保と教職員の働き方改革（長時間勤務の是正、心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの向上）を目的とします。

(2) 計画の対象

本計画は、給特法第2条第2項に規定する者のうち、紀宝町教育委員会が所管する紀宝町立学校に勤務する教育職員を対象とします。

(3) 計画の期間

令和8年度から令和11年度までの4年間

2 現状と課題

(1) 教育職員の業務量管理に関する現状と課題

〈本町の現状〉

紀宝町では、令和2年3月に「紀宝町立学校における教育職員の在校等時間の上限等に関する規則」を制定し、在校等時間の管理と縮減に取り組んできました。

【時間外在校等時間の状況（令和6年度）】

	年平均	月 45 時間以下の教育職員の割合	月 80 時間以上の教育職員の割合	年 360 時間以下の教育職員の割合
小学校	月 27.1 時間	84.7%	1.6%	55.6%
中学校	月 32.2 時間	72.5%	0.0%	45.5%
町全体	月 29.6 時間	80.5%	0.8%	52.1%

〈課題〉

全体の平均時間外在校等時間の削減のみならず、全ての教育職員が上限時間内で業務を遂行できる環境を整備することが必要です。特に、健康障害リスクが極めて高い月 80 時間超の教育職員をなくすことを最優先として取り組まなければなりません。

(2) 教育職員の健康確保（ライフ・ワーク・バランス）に関する現状と課題

【年間の年次休暇等（特別休暇含む）の平均取得日数の状況（令和6年度）】

	年間の年次有給休暇等 （特別休暇含む）の平均取得日数
小学校	21.5 日
中学校	18.5 日
町全体	20.0 日

〈課題〉

教育職員が心身の健康を維持できるよう、休暇を取得しやすい職場環境づくりやメンタルヘルス対策を強化する必要があります。特に、個人の裁量でコントロールしにくい「質的」な業務負担に対しては、組織的に対応できる支援体制を構築し、全ての教育職員の心身の健康を守る必要があります。

3 計画の基本方針

(1) 基本的な考え方

本計画は、教育職員の業務量を適切に管理し、心身の健康を確保することで、質の高い持続可能な教育環境を実現することを目的とします。

本計画では、①「業務量の適切な管理」によって業務負担の偏在を解消すること（「量」の管理）と、②「心身の健康確保」と「働きがいの維持・向上」（「質」の向上）を両輪として一体的に取組を推進し、全ての教育職員が健康で、やりがいを持って働き続けられる持続可能な教育環境を創出することを基本方針とします。

この基本方針の実現に向けて、各学校が自校の勤務実態や業務内容、経験年数や育児・介護等の事情を抱える職員の状況など、個々の職員の実情を主体的に分析し、それぞれの課題に応じた具体的な目標を設定のうえ、適切な進行管理を行います。

(2) 取組の方向性

次の4つの柱に沿って取組を推進します。

【業務量管理に関する取組】

- ① 時間外在校等時間の削減に向けた取組
- ② 学校・教育職員が担う業務の適正化

【健康確保・働きがいに関する取組】

- ③ 働きやすい職場環境づくり
- ④ 教育職員の健康管理・メンタルヘルス対策

4 目標

本計画では、給特法第7条第1項に基づく国の指針で示された目標水準を念頭に置きつつ、以下の通り目標を設定します。

(1) 時間外在校等時間に関する目標

項目	現状値（令和6年度）	目標値（令和11年度）
時間外在校等時間が月80時間を超える教育職員の割合	0.8%	0%
1年間における月時間外在校等時間の平均時間	29.6時間	20時間未満
時間外在校等時間が月45時間以下の教育職員の割合	80.5%	100%
時間外在校等時間が年360時間以下の教育職員の割合	52.1%	100%

(2) 健康確保（ライフワークバランス）や働きがい等に関する目標

【項目】	現状値（令和6年度）	目標値（令和11年度）
年間の年次有給休暇等（特別休暇含む）の平均取得日数	20日	25日以上*

5 取組の方向性

【業務量管理に関する取組】

(1) 時間外在校等時間削減に向けた取組

時間管理の徹底を全ての改革の基盤と位置づけ、特に健康障害リスクが極めて高い「月 80 時間超」勤務の根絶を目指します。

- **勤務時間の客観的把握と上限遵守の徹底**
全教育職員の日々の勤務時間を客観的に把握し、時間外在校等時間の上限（月 45 時間、年 360 時間）の遵守を徹底します。
- **長時間労働是正に向けた統一した取組の実施**
「定時退校日」、「部活動休養日」、「学校閉校日」の設定、及び「会議時間の短縮」に全ての学校が統一して取り組みます。
- **勤務時間制度の弾力的な運用**
業務の繁閑に応じた効率的な働き方を実現するため、「4 週間単位の変形労働時間制」や、始業・終業時刻を繰り下げる「ズレ勤務」の活用を促進し、総勤務時間の縮減を図ります。
- **各学校の主体的な業務改善の推進**
長時間労働の発生状況は職種や学校によって異なることをふまえ、各学校は、勤務状況データ等を参考に自校の課題を分析し、実情に応じた時間外在校等時間の削減目標を定めます。その達成に向け、校長は強いリーダーシップを発揮し、保護者や地域の理解を得ながら、特定の教育職員への業務の集中を是正するなど主体的な働き方改革を推進します。

(2) 学校・教育職員が担う業務の適正化

長時間労働を解消するため、業務の役割分担を見直します。

- **多様な専門・地域人材との連携による業務の分担**
国・県の事業を活用し、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクール・サポート・スタッフ等を計画的に配置します。
- **部活動指導における教育職員の負担軽減と指導体制の強化**
各学校において、「紀宝町部活動ガイドライン」を遵守するとともに、業務の分担や効率的・効果的な指導の実施、複数顧問の配置、適切な部活動数の検討を行うなど、教育職員の負担が過度とならないよう持続可能な運営体制を構築します。また、専門性の高い外部指導者の積極的な登用を図るとともに、配置拡充及び処遇改善を進めます。
- **ICT 活用推進による負担軽減**
会議のオンライン化やペーパーレス化、保護者連絡のデジタル化を推進します。

【健康確保・働きがいに関する取組】

(3) 働きやすい職場環境づくり

心理的負担を軽減し、ライフワークバランスを実現するため、全ての教育職員が心身ともに健康で、やりがいを持って働き続けられる魅力的な職場環境を実現します。

- **確実な休息の確保**

終業から次の始業までの間に十分な休息時間を確保することで、教育職員の心身の健康維持を図ります。

- **多様で柔軟な働き方の推進**

育児や介護など、教育職員一人ひとりのライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を支援します。そのため、育児・介護休業や短時間勤務制度等の各種制度について周知を徹底するなど、教育職員が制度を利用しやすい職場環境を整備します。

- **ハラスメントのない、風通しの良い職場風土の醸成**

あらゆるハラスメントの根絶に向けた研修・啓発を継続的に実施します。管理職のリーダーシップのもと、誰もが安心して意見を言え、互いに支え合える風通しの良い職場づくりを推進します。

- **保護者や地域住民への理解と協力の促進**

町の HP や学校だより、保護者説明会など、さまざまな機会を通じて、教育職員の勤務実態や働き方改革の必要性について、保護者や地域住民への理解・協力を依頼します。

(4) 教育職員の健康管理・メンタルヘルス対策

教育職員一人ひとりの心身の健康を守るため、メンタルヘルス不調の「未然防止」に重点を置き、若手からベテランまで全ての教育職員が孤立することなく、不調の兆候を早期に発見し、安心して相談できる体制を構築します。

- **不調の早期発見と予防の徹底**

「月 80 時間超」勤務者への産業医による面接指導を実施するとともに、「月 100 時間超」勤務者への産業医による面接指導を徹底します。また、全校でストレスチェックを実施し、個人のセルフケアに繋げるとともに、管理職はその集団分析結果を職場環境の改善に活用します。

- **メンタルヘルス対策の強化**

不安や悩み、ストレスとこころの健康について正しい認識とセルフケアの重要性を学ぶため、三重県教育委員会のメンタルヘルス対策事業を活用します。

6 進捗管理

本計画の実効性を確保し、継続的な改善を図るため、町教育委員会と各学校がそれぞれの役割と責任のもとで、相互に連携・協力して取組を進めます。

(1) 町教育委員会

町教育委員会は、計画全体の進捗を管理します。また、本計画の趣旨にもとづき、重点的に推進すべき取組等を毎年度示すなど、各学校の主体的な取組を支援するための環境整備を行います。

- **取組状況の把握と公表**

町教育委員会は、各学校の進捗状況を定量的なデータにもとづき定期的に把握します。その状況は、町の総合教育会議の場において、学校別の数値を含めて町長および関係部局と共有し、町全体で連携し取組を推進する体制を構築します。

- **好事例の収集と水平展開**

各学校で実践されている優れた業務改善の取組を収集し、共有することで、学校間の学び合いと改革の加速を促進します。

- **保護者・地域住民への理解と協力の促進**

本計画を町 HP への公開等、さまざまな機会を通じて、教育職員の勤務実態や働き方改革の必要性について、理解促進を図ります。働き方改革を進めることが、ひいては教育の質の維持・向上につながることを共有するとともに、学校と家庭・地域が、子どもの成長を支えるパートナーとして互いを尊重し、協力し合う存在であるという共通認識の醸成を図り、地域全体で学校を支える気運を高めます。

(2) 学校

各学校は、全教育職員の共通理解及び校長のリーダーシップのもと、自校の働き方改革に関する PDCA サイクルを主体的に確立し、推進します。

- **学校目標の設定と実践**

各学校は、自校の勤務実態や課題に応じた具体的な数値目標を学校マネジメントシートへ明確に位置づけ、全教育職員の共通理解のもと、業務の平準化や削減に組織的に取り組みます。

- **学校評価と連動した成果と課題の検証**

各学校は、毎年度、自校の目標達成状況について評価・検証します。その際、学校評価に働き方改革の項目を位置付け、取組の成果と課題について、学校運営協議会等において協議するなど、外部からの助言・評価をふまえた取組の改善・充実を図ります。

- **町教育委員会への報告**

上記の検証結果をふまえ、毎年度、自校の目標達成状況を町教育委員会へ報告します。目標を達成できなかった場合は、その理由を客観的に分析し、次年度に向けた具体的な改善策をあわせて報告します。

- **次年度計画への反映と継続的改善**

学校評価の結果をふまえ、取組の成果を次年度も継続・発展させるとともに、明らかになった新たな課題については、次年度の学校マネジメントシートに具体的な改善策として反映させます。

- **保護者・地域との連携・協働**

取組状況を、学校マネジメントシート等を通じてWebページ等で公表し、保護者、地域等と現状や課題の共有を図ります。また、学校運営協議会等の場を活用し、自校の働き方改革の取組内容や進捗、成果について保護者や地域住民へ積極的に情報発信し、意見交換を行うなど、対応可能な取組から保護者・地域等と連携・協働を進めます。