

多気町・多気町松阪市学校組合立学校の教育職
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

多気町・多気町松阪市学校組合教育委員会

目次

はじめに	1
1 計画の趣旨等	2
2 これまでの取組.....	2
3 現状と課題	3
4 計画の基本方針.....	8
5 目標	9
6 取組の方向性	10
7 進捗管理.....	12

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、多気町・多気町松阪市学校組合の教育職員が担う業務が長時間に及ぶ実態は深刻であり、直ちに解消しなければならない喫緊の課題となっています。多気町・多気町松阪市学校組合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。

令和元年 12 月に改正された「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等の一部を改正する法律（以下、「給特法」という。）」を受け、三重県教育委員会が示された、所管する学校における教育職員の時間外労働の上限を月 45 時間、年 360 時間とする規則および方針（以下、「規則等」という。）に沿い、業務の削減や必要な環境整備等を進めてきました。

しかしながら、時間外在校等時間が規則等で定める上限（月 45 時間、年 360 時間）を超える教育職員が依然として存在しており、その解消には至っていません。特に、健康障害のリスクが極めて高いとされる月 80 時間を超える長時間労働の解消は、早急に解決すべき課題です。

こうした中、令和 7 年 6 月に改正された給特法において、教育職員の長時間労働の是正をさらに推進するため、時間外在校等時間の上限規制や健康確保措置の実効性確保、業務の適切な分担・見直しなどについて、より具体的な枠組みが示されたことに加え、各教育委員会に対して「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定と毎年の進捗状況の公表、PDCA サイクルによる継続的な改善が義務付けられました。

本計画は、こうした本教育委員会の現状や課題、法改正の動向を踏まえ、「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、教育職員の業務量の適切な管理と健康確保措置の推進を通じて、学校における働き方改革を加速させ、多気町・多気町松阪市学校組合学校教育の方針に掲げる「夢や志の実現をめざして、自らの可能性を追求し、新たな時代を「生き抜く」力を育む教育の推進」を実現するためのものです。

学校現場では、子どもたちの多様なニーズや社会の変化に対応するため、教育職員が心身ともに健康で、専門性を十分に発揮できる職場環境づくりが不可欠です。

そのためには、教職員の業務量の適正な管理と健康確保措置を徹底していく必要があります。また、このことにより生まれた時間と心のゆとりで、教職員が質の高い授業づくりや子どもたちと向き合う時間を確保し、より効果的な教育活動を行うことで、教育の質を持続的に維持・向上させることにつながると期待されます。

本計画は、こうした持続可能な教育環境を実現させるため、給特法7条および同条に基づき定める「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」に即して策定するものです。

(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、多気町・多気町松阪市学校組合教育委員会が所管する公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 これまでの取組

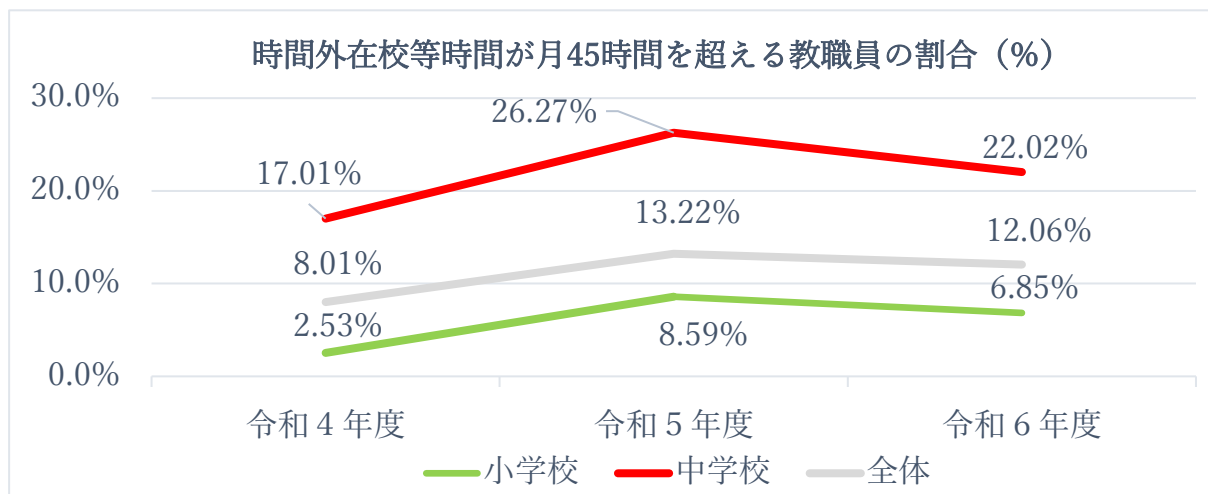
多気町・多気町松阪市学校組合教育委員会においては、ICTの導入による業務効率化、ストレスチェックの実施のほか、各小中学校の学校教育経営計画（学校マネジメントシート）の中で、時間外労働月30時間（年360時間）以内・定時退校日や部活動休養日の設定等の目標設定を行い、学校教育の勤務時間管理の徹底を図ってきました。

これらの取組を通じて、教育職員の労働時間は改善傾向にありますが、依然として長時間労働の解消には至っておらず、更なる改善が求められています。

3 現状と課題

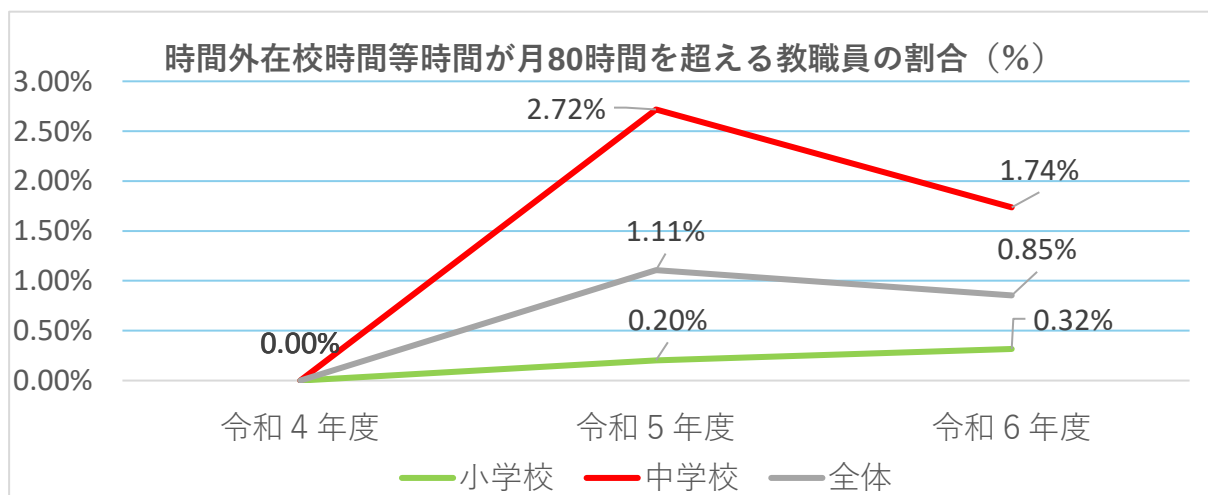
(1) 教育職員の業務量管理に関する現状と課題

【図1：月あたりの時間外在校等時間が45時間を超える教職員の割合（令和4～6年度）】



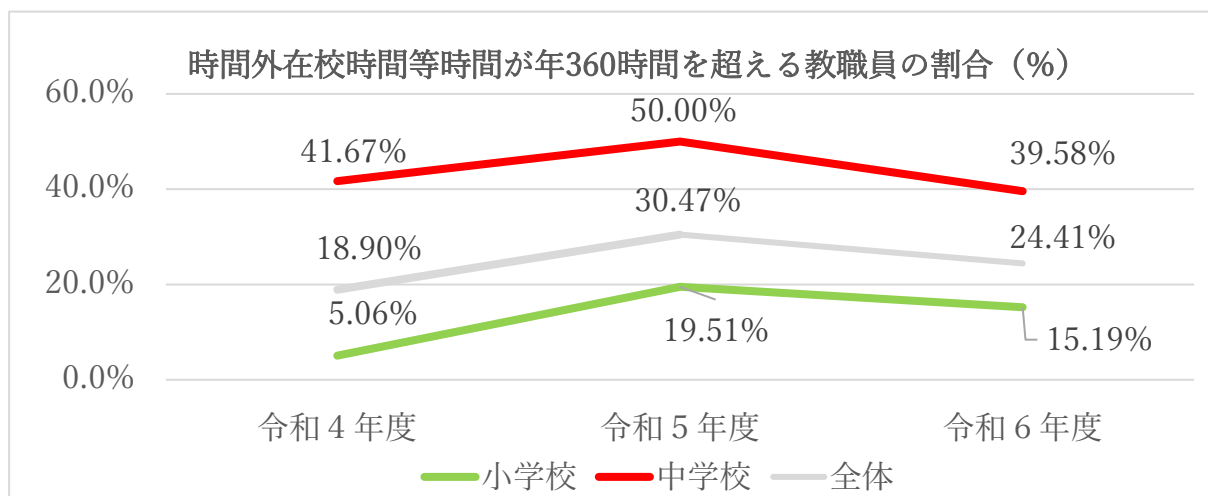
月当たり時間外在校等時間が45時間を超える割合は、小学校で令和4年度が2.53%に対し、令和6年度は6.85%と4.32%増加している。また、中学校では令和4年度17.01%に対し、令和6年度が22.02%となり、5.01%増加している。全体で見ても、令和4年度が8.01%に対し、令和6年度が12.06%となり、4.05%増加している。

【図2：月あたりの時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合（令和4～6年度）】



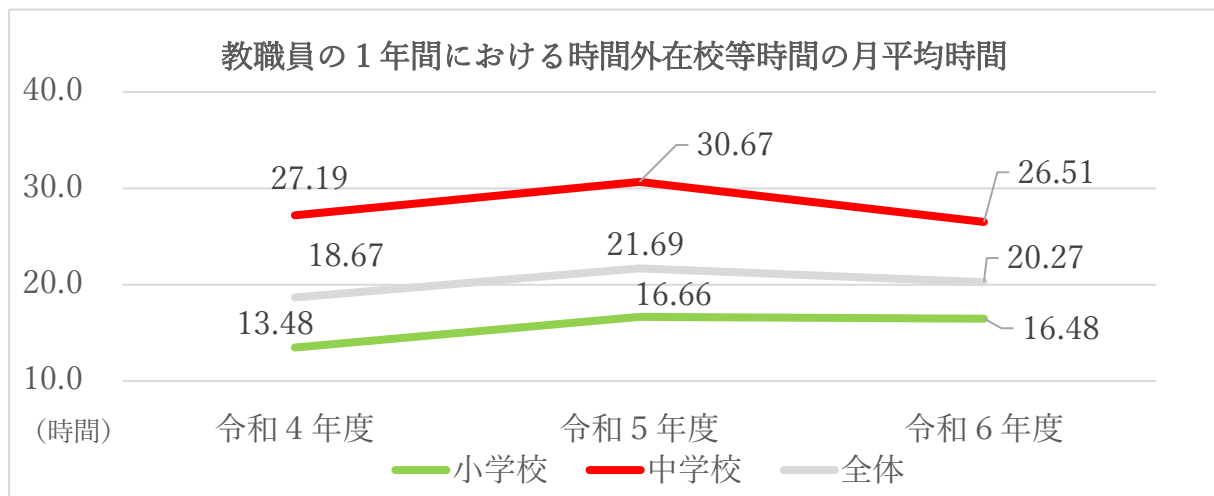
月当たり時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合は、全体で令和4年度は、なし（0%）という状況であったが、令和5年度で1.11%、令和6年度で0.85%の職員が月80時間を超える時間外在校等時間となっている。

【図3：時間外在校等時間が年360時間を超える教職員の割合（令和4～6年度）】



年360時間を超える割合は、小学校で令和4年度が5.06%に対し、令和6年度は15.19%と10.13%増加傾向にある。また、中学校では令和4年度41.67%に対し、令和6年度が39.58%となり、2.09%減少している。全体で見ても、令和4年度が18.90%に対し、令和6年度が24.41%となり、5.51%増加している。

【図4：教育職員の1年間における時間外在校等時間の月平均（令和4～6年度）】



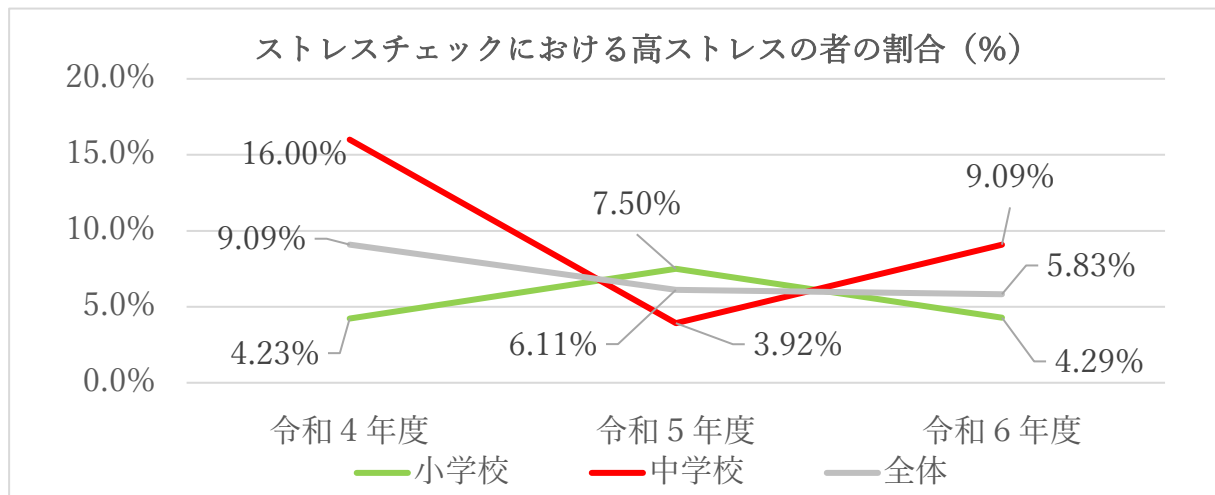
小学校で令和4年度が13.48時間に対し、令和6年度は16.48時間となり、3.00時間増加している。逆に、中学校では令和4年度27.19時間に対し、令和6年度が26.51時間となり、0.68時間減少している。全体で見ると、令和4年度が18.67時間に対し、令和6年度が20.27時間となり、1.60時間増加している。

（学校別）

【単位：時間】

	相可小	佐奈小	津田小	外城田小	勢和小	勢和中	多気中
令和4年度	13.21	9.94	12.29	8.64	20.12	28.74	26.27
令和5年度	21.72	8.57	11.10	10.12	23.95	34.71	28.07
令和6年度	19.73	5.66	11.83	9.74	27.65	31.23	23.67

【図5：ストレスチェックにおける高ストレス者の割合（令和4～6年度）】



	受験者数 (全体)	職員数 (小学校)	職員数 (中学校)	高ストレス 者 (全体)	高ストレス 者 (小学校)	高ストレス 者 (中学校)
令和4年度	121	71	50	11	3	8
令和5年度	131	80	51	8	6	2
令和6年度	103	70	33	6	3	3

高ストレス者については、年によりばらつきがあるが、割合にして1割弱の方が高いストレスを感じている結果となっている。

ストレスの要因については、人間関係（上司・同僚）、異動による不慣れな職場環境、校務分掌、保護者対応などとなっている。

ストレスと担任との関係性については、小学校では高いストレスを感じている方のうち、担任をしている人の割合が高くなっている。中学校では、過去3年間のデータを見ると、高いストレスを感じている方は担任をしていない方となっており、中学校ではストレスと担任との関係は影響がないと考えられる。

（２）総括

本町の課題は、以下のとおり整理される。

１つ目は、一部の教育職員における「長時間労働」という「量」的な課題である。１年間にける時間外在校等時間（月平均）については、全体的にやや減少傾向にある一方で、健康障害リスクの高い月 80 時間超勤務者・月 45 時間超勤務者が依然として存在している。特に中学校では高い割合となっている。その背景には、部活動指導など特定の業務が一部の教諭に集中していることや、学校ごとの発生状況のばらつきといった問題がある。

２つ目は、「働きやすさ」に関わる「質」的な課題である。勤務時間の削減という「量」の改善が進む一方で、高ストレス者が一定数存在しており、業務から生じる心理的負担を抱えている教育職員が一定数いるものと懸念される。

これら「量」と「質」の両側面にわたる課題を解決するため、次のとおり「４ 計画の基本方針」を定める。

4 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。

「3 現状と課題」で示したとおり、これまでの取組を通じて平均時間外在校等時間の改善は進みましたが、依然として一部の教育職員における「長時間労働」の「量」的な課題、「心理的負担」の軽減を通じた「働きやすさ」という「質」的な課題を解決する必要があります。

このため、本計画では、時間外在校等時間の縮減にとどまらず、「長時間労働の解消」、「心理的負担の軽減」を優先課題と位置づける。課題解決に向け、「業務量の適切な管理」と、「心身の健康確保」を両輪として一体的に推進し、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、職員構成など、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、PDCA サイクルに基づき、適切な進行管理を行います。

(2) 取組の方向性

(1) で示した課題を解決するため、特に「月 80 時間超勤務の根絶」を最優先とし、「長時間労働の解消」と、メンタルヘルス対策や困難事案等への対応を通じた「心理的負担の軽減」に重点を置き、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

5 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、「量」の課題（長時間労働）と「質」の課題（心理的負担）を解決するため、双方の数値目標を設定します。

（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)
1 箇月時間外在校等時間が 45 時間以下の教育職員に占める割合 (小学校)	93.15%	100%
1 箇月時間外在校等時間が 45 時間以下の教育職員に占める割合 (中学校)	77.98%	100%
1 箇月時間外在校等時間が 80 時間以下の教育職員に占める割合 (小学校)	99.68%	100%
1 箇月時間外在校等時間が 80 時間以下の教育職員に占める割合 (中学校)	98.26%	100%
1 年間時間外在校等時間が 360 時間以下の教育職員に占める割合 (小学校)	84.81%	100%
1 年間時間外在校等時間が 360 時間以下の教育職員に占める割合 (中学校)	60.42%	100%

（2）健康確保（ライフワークバランス）や働きがいに関する目標

項 目	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和11年度)
ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	5.83%	2.92%未満**

6 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」勤務の根絶を最優先で目指します。

- **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。万一、上限時間を超えた教育職員が確認された場合は、校長面談等必要な措置を講じるとともに、業務の抜本的な見直しと削減を進めます。

- **長時間労働是正に向けた取組の実施**

「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、全県の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、国の「学校と教師の業務の3分類」に基づき、業務の役割分担を見直します。長時間労働の主因となっている部活動指導については、専門・地域人材の積極的な活用を進めます。また、調査・統計等の管理業務は ICT 化の推進、心理的負担の大きい困難事案等の外部対応は組織的な支援体制の構築により、それぞれ負担軽減を図ることで、教育職員が本来担うべき専門的な業務に注力できる環境を整備します。

- **多様な専門・地域人材との連携による業務の分担**

国の事業も活用し、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。授業準備の補助、印刷、データ入力、電話対応といった、「必ずしも教師が担う必要のない業務」とされている業務は専門スタッフ等へ積極的に移管し、教育職員が本来の専門性を発揮できる「創造的な時間」を確保します。

- **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**

長時間労働の要因である部活動は、「必ずしも教師が担う必要のない業務」と位置づけられていることをふまえ、各学校において、「三重県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**

校務支援システムの活用、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。これにより、調査・統計業務や会議運営等の管理業務を効率化します。また、生成 AI の活用により、研修案の作成や保護者向け文書の起案といった業務の負担を軽減し、教育職員が高度な専門性にもとづいて発揮すべきより創造的な業務に注力できる環境を整備します。

- **困難事案に対する組織的支援体制の整備・充実**

教育職員の精神的負担を軽減するため、学校の通常の教育活動の範囲を超える過剰な要求や、保護者との信頼関係の毀損といった、いわゆる「困難事案」については、学校や教育職員が単独で抱え込むことのないよう、事案の性質や深刻度に応じた支援体制を整備します。

【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**

「勤務間インターバル」の確保に全校で取り組み、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。定期的な教育職員満足度調査等を通じて組織風土の状況を客観的に把握し、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**

県の広報媒体や学校だより、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。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し、地域全体で学校を支える気運を醸成します。

(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。

- **セルフケア研修の充実による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、セルフケア研修を実施するとともに、研修動画を配信することで、全教育職員がいつでも学べる機会を提供します。

- **経験年数の少ない教育職員の孤立防止と円滑な職場適応の支援**

経験年数の少ない教育職員が自信を持って子どもたちに向き合えるよう、初任者研修において、テーマに沿った協議の時間や気軽に疑問を出し合い学び合える交流の時間を設定することにより、これらの教育職員が抱える不安を早期に解消し、職場への円滑な適応と定着を図ります。

7 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、町及び学校組合教育委員会と各学校がそれぞれの役割と責任のもとで、PDCA サイクルに基づき、相互に連携・協力して取組を進めます。

(1) 町及び学校組合教育委員会

町及び学校組合教育委員会は、「多気町立及び三重県多気郡多気町松阪市学校組合立学校職員安全衛生委員会」において、計画全体の進捗を管理するとともに、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**

町及び学校組合教育委員会は、各学校の進捗状況を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、校長会や多気町立及び三重県多気郡多気町松阪市学校組合立学校職員安全衛生委員会を通じて全学校に共有することで、学校間の学び合いと改革の加速を促進します。

- **県教育委員会との連携**

県教育委員会から共有される県立学校における働き方改革の成果や課題を全学校に共有し、各学校の取組を推進します。

(2) 学校

本計画の達成は、各学校における主体的なマネジメントが不可欠です。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、「5 目標」で示された目標をふまえ、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、学校運営協議会や学校関係者評価委員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。

- **町及び学校組合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及び学校組合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、町ホームページ等で公表し、保護者、地域等と現状や課題の共有を図ります。また、学校運営協議会や学校評価委員会等の場を活用し、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。

(3) 町及び学校組合教育委員会と各学校の連携 ～PDCAサイクルの推進(取組は例)～

