

大台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

大台町教育委員会

目次

はじめに

1 計画の趣旨

2 これまでの取組

3 現状と課題

4 計画の基本方針

5 目標

6 取組の方向性

7 進捗管理

はじめに

子どもたちを取り巻く環境が大きく変化し、特別な支援を必要とする子どもたちや不登校児童生徒、日本語指導が必要な外国人児童生徒の増加など、学校の抱える課題が複雑化・多様化しています。このような中、大台町の教育を持続的にさらによいものへと発展させていくため「学校における働き方改革」を一層進めていく必要があります。

大台町では、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。

こうした中、令和 7 年 6 月に給特法が改正され、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、業務の適正な分担・見直しなどについて、より具体的な枠組みが示された他、各教育委員会には「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定と進捗状況の公表、PDCA サイクルによる継続的な改善が求められています。

今後は、これまでの取組の成果と課題を踏まえ、全ての教育職員が、授業の質の向上に資する創造的な時間を十分に確保し、心身ともに健康で、その専門性を最大限に発揮できる持続可能な教育環境を創出することが不可欠です。

こうした環境を実現するため、業務の適正化や分担の見直しや ICT の活用といった具体的な業務改善に取り組むとともに、勤務間インターバルの徹底やメンタルヘルス対策の充実といった健康確保措置を着実に進める必要があります。

そして、これらの取組を進めるためには、学校、教育委員会、家庭、地域など全ての関係者が互いに連携・協働し、子どもたちのより良い成長と学びを支える体制づくりを推進していくことが重要です。

大台町教育委員会では、教育職員が持つ教育への情熱や「やりがい」が、厳しい労働環境によって損なわれることのないよう、「業務量の適正な管理」と「心身の健康確保」を両輪で進めます。これにより、すべての教育職員にとって、心身ともに健康でいられる「働きやすさ」と専門性を最大限に発揮できる「働きがい」が両立する持続可能な環境を創出します。その実現に向け、「学校における働き方改革」を強力に推進してまいります。

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正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、大台町学校教育の方針に掲げる「ふるさとを愛し、自ら学ぶ意欲に満ちた子どもの育成」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が不可欠です。そのためには、教育職員の業務量を適正に管理し、健康確保措置を徹底することで、教育職員が子どもたちのための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継続的に行うことで、教育の質の維持・向上を図る必要があります。

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」に即し策定するものです。

(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、大台町教育委員会が所管する町立学校に勤務する教育職員を対象とし、業務量の適切な管理および健康確保措置を推進するために策定するものです。

(3)計画の期間

令和8年度から令和11年度まで

2 これまでの取組

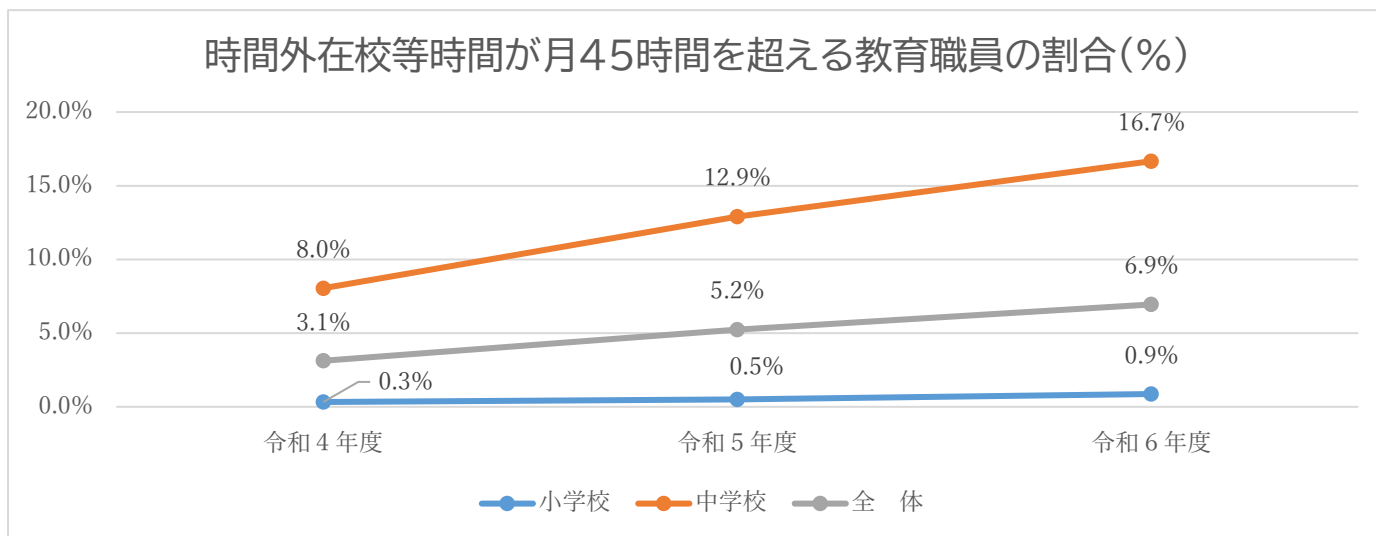
本町においては、ICTの導入による業務効率化、大台町立学校職員安全衛生委員会の開催や、ストレスチェックの実施のほか、各小中学校の学校教育経営計画の中で、時間外労働時間に係る目標や、各種会議の時間の長さの目標を設定してもらうなど学校教育勤務時間管理の徹底を図ってきました。

これらの取組により、教育職員の勤務時間は改善傾向にありますが、依然として長時間労働を余儀なくされている教育職員が存在しており、さらなる改善が求められています。

3 現状と課題

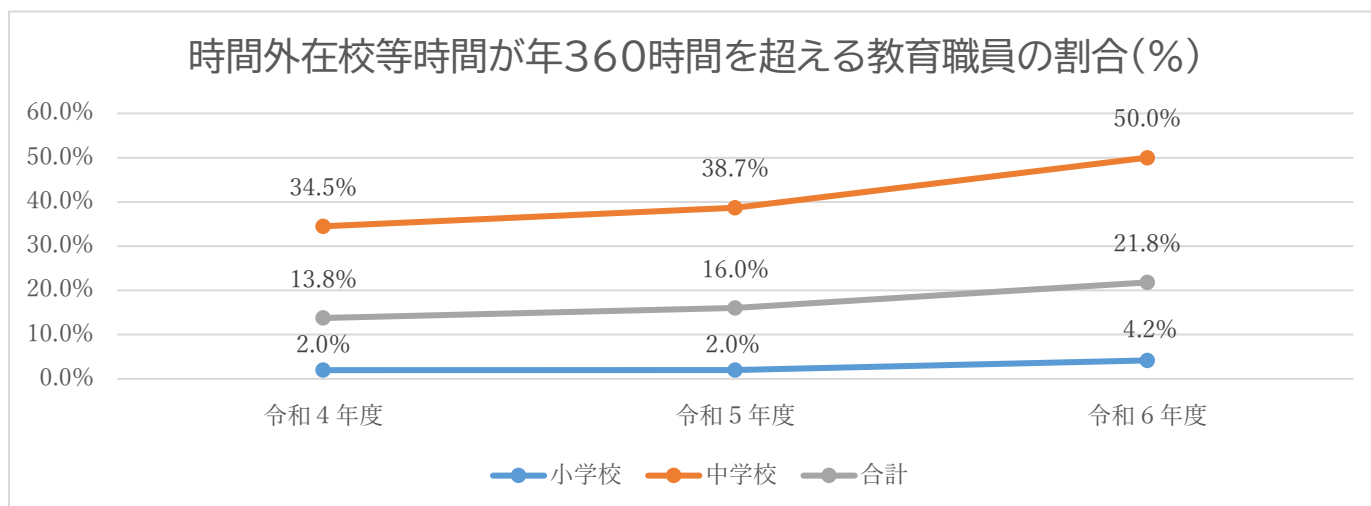
(1) 教育職員の業務量管理に関する現状と課題

【グラフ1：月当たりの時間外在校等時間が45時間を超える教育職員の割合（令和4～6年度）】



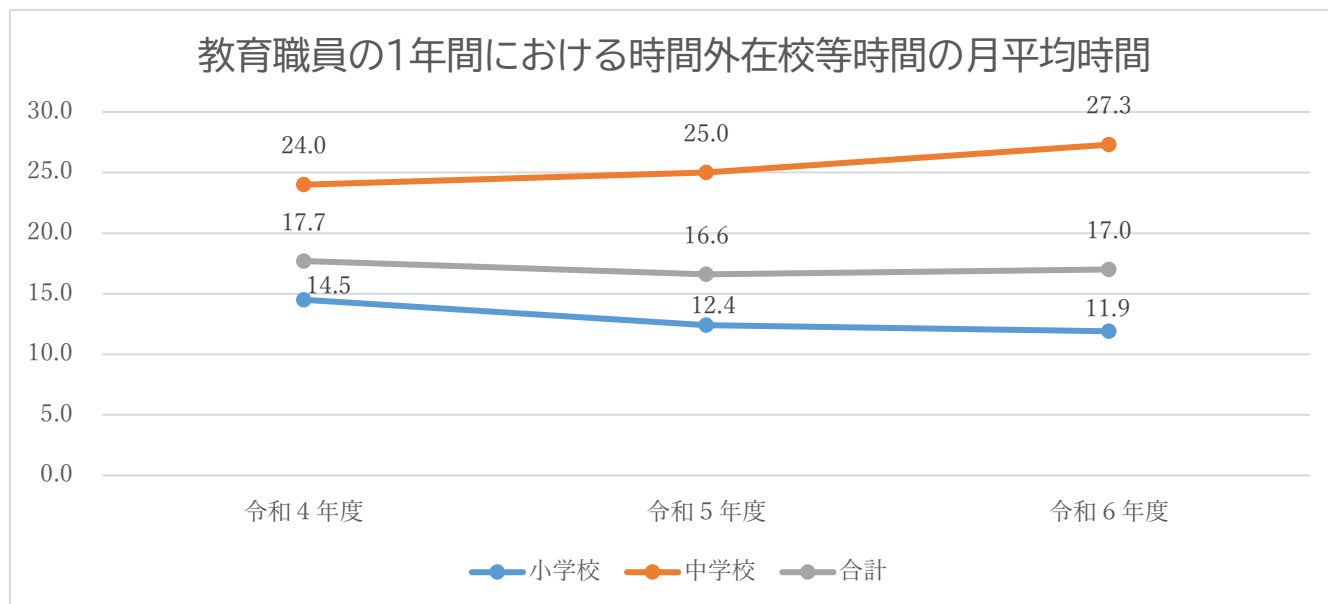
- ・ 月当たり時間外在校等時間が45時間を超える割合は、小学校で令和4年度が0.3%に対し、令和6年度は0.9%と0.6%増加傾向にある。また、中学校では令和4年度8.0%に対し、令和6年度が16.7%となり、8.7%増加している。全体で見ても、令和4年度が3.1%に対し、令和6年度が6.9%となり、3.8%増加している。
- ・ 月当たり時間外在校等時間が80時間を超える職員は、令和4年度に中学校で1名いたが、それ以降はいない状況となっている。

【グラフ2：時間外在校等時間が年360時間を超える教育職員の割合（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2.0%に対し、令和6年度は6.3%と4.3%増加傾向にある。また、中学校では令和4年度34.5%に対し、令和6年度が53.3%となり、18.8%増加している。全体で見ても、令和4年度が13.8%に対し、令和6年度が24.4%となり、10.6%増加している。

【グラフ3：教育職員の1年間における時間外在校等時間の月平均時間（令和4～6年度）】



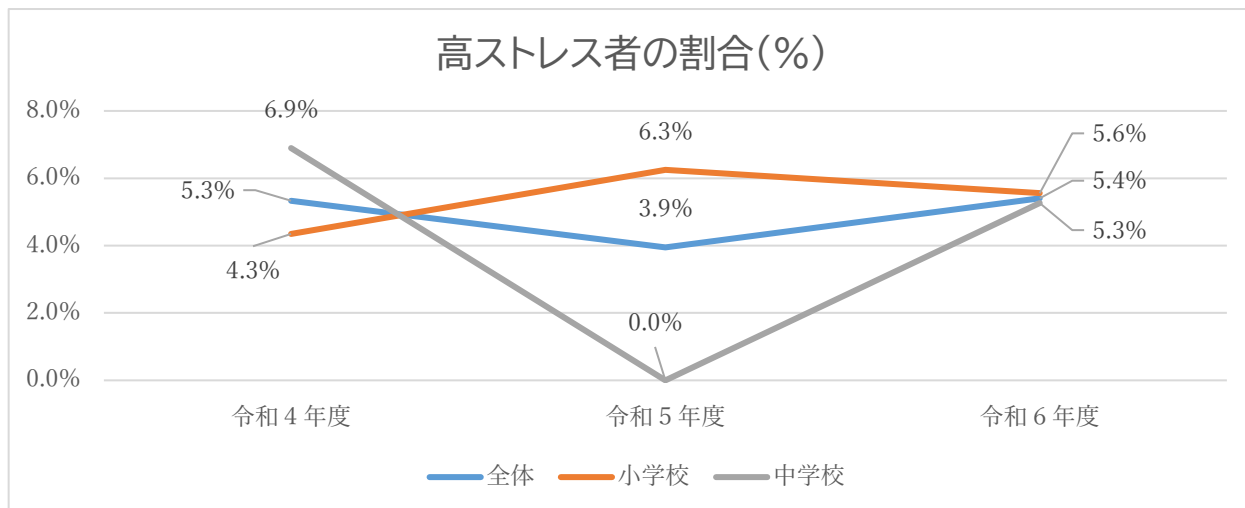
- 小学校で令和4年度が14.5時間に対し、令和6年度は11.9時間となり、2.6時間減少している。逆に、中学校では令和4年度24.0時間に対し、令和6年度が27.4時間となり、3.4時間増加している。全体で見ると、令和4年度が17.7時間に対し、令和6年度が17.0時間となり、減少傾向となっている。

(学校別)

【単位：時間】

	日進小学校	川添小学校	三瀬谷小学校	宮川小学校	大台中学校	宮川中学校
令和4年度	17.0	13.2	15.6	12.4	23.4	24.7
令和5年度	18.6	7.9	15.2	8.0	23.9	26.0
令和6年度	18.0	6.1	14.9	8.5	27.7	26.9

【グラフ4：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）】



	教職員数 (全体)	教職員数 (小学校)	教職員数 (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	75	46	29	4	2	2
令和5年度	76	48	28	3	3	0
令和6年度	74	36	38	4	2	2

高ストレス者については、年により多少の変動はあるものの平均して毎年度3名から4名、割合にして5%前後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（同僚）、異動による不慣れな職場環境、家庭やプライベートの問題などとなっている。

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、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年間における時間外在校等時間（月平均）については、全体的に減少傾向にある一方で、月45時間超勤務者が依然として存在している。特に中学校では増加へ移行になっている。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正に管理し、心身の健康を確保することで、質の高い教育活動を持続可能にすることを目的とする。

「3 現状と課題」で示すとおり、これまでの取組により平均時間外在校等時間の改善は進んだが、依然として存在する一部の教育職員における「長時間労働」や、「心理的負担」や「働きやすさ」といった質的な課題が残されている。

このため、本計画では平均時間外在校等時間の縮減に留まらず、「長時間労働の解消」と「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、「業務量の適正な管理」と「心身の健康確保」を取組の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する。

また、その実現のため、各学校が自校の勤務実態や業務内容、職員構成など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し PDCA サイクルを回すことを基本とする。

(2) 取組の方向性

(1) で示した課題を解決するため、「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」の軽減に重点を置いた、以下の 4 つの柱に沿って取組を推進する。

【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
- 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、現状分析で明らかになった、月45時間超勤務者を減少させることを目標として設定する。あわせて、働き方改革の「質」の改善に向けた目標も設定し、量と質の両面から取組を推進する。

(1) 時間外在校等時間に関する目標

本県の最優先課題である健康障害リスクの高い長時間勤務の根絶を「必達目標」として掲げる。あわせて、国の指針で示された上限の原則を遵守するための「目標」を設定する。

① 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時間以下の割合（小学校）	99.1%	100%
1箇月時間外在校等時間が45時間以下の割合（中学校）	83.3%	100%
1箇月時間外在校等時間が80時間以下の割合（小学校）	100%	100%
1箇月時間外在校等時間が80時間以下の割合（中学校）	100%	100%
1箇月時間外在校等時間が360時間以下の割合（小学校）	93.7%	100%
1箇月時間外在校等時間が360時間以下の割合（中学校）	46.7%	100%

また、県全体の勤務状況を継続的に把握し、適切な管理を維持するため、以下の指標を「参考指標」として設定する。

②参考指標

項目	現状値（令和6年度）	管理方針
1年間における1箇月時間外在校等時間の平均時間（小学校）	11.9時間	国の目標である30時間を超えないよう管理し、現状水準の維持・改善に努める
1年間における1箇月時間外在校等時間の平均時間（中学校）	27.3時間	

(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

時間外勤務の削減だけでなく、職場の心理的安全性や満足度の向上など働き方の「質」の改善に向けた目標を設定する。

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	5.4%	2.0%

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）の遵守を徹底する。万一、上限時間を超えた教育職員が確認された場合は、校長面談及び産業医による面接指導を実施し、業務の抜本的な見直しと削減を進める。

- **長時間労働是正に向けた取組**

「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む。

- **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る。

- **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踏まえ、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る。また、調査・統計等の管理業務はICT化の推進によって、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って、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する。

- **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する。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、教員が本来の専門性を発揮できる「創造的な時間」を確保する。

- **部活動指導における教員の負担軽減と指導体制の強化**

長時間勤務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踏まえ、教員の自発的な協力を依存してきた現状を見直し、持続可能な体制を構築する。そのために、複数顧問の配置や、部活動指導員の配置拡充及び処遇改善、専門性の高い外部指導者の積極的な登用を進める。

- **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する。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する。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する。

- **困難事案に対する組織的対応体制の整備**

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する。

【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、教職員一人ひとりのライフ・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する。

- **確実な休息の確保**

「11時間以上の勤務間インターバル」の確保を全校で徹底し、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る。

- **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する。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する。

- **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する。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する。

- **教育活動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・協力を依頼する。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する。

(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する。

- **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する。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する。

- **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、動画研修を配信することで、全教育職員がいつでも学べる機会を提供する。

- **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れにより、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る。

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 サイクルを回し、連携して取組を進める。

(1) 町教育委員会

町教育委員会は、「大台町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う。

- **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期的に把握する。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する。

- **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、校長会や大台町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する。

- **県教育委員会等との連携**

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する。

(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ある。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、推進する。

- **学校目標の設定と実践**

各学校は、「5 目標」で示された目標を踏まえ、自校の勤務実態や課題に応じた具体的な削減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む。

- **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・検証する。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・評価を踏まえた取組の改善・充実を図る。

- **町教育委員会への報告**

上記の検証結果を踏まえ、毎年度、自校の目標達成状況を町教育委員会へ報告する。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する。

- **次年度計画への反映と継続的改善**

学校評価の結果を踏まえ、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、次年度の学校経営の改革方針や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る。

- **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る。また、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・協働を進める。

(3) 町教育委員会と各学校の連携 ～P D C Aサイクルの推進（取組は例）～

