

尾鷲市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
尾鷲市教育委員会

目 次

1. 計画の趣旨、対象	・ ・ ・ 1
2. これまでの取組（尾鷲市版）	・ ・ ・ 1
3. 本市の現状	・ ・ ・ 2
4. 目標	・ ・ ・ 3
5. 計画の期間	・ ・ ・ 3
6. 業務量管理・健康確保に関する取組	・ ・ ・ 4
7. 今後のフォローアップ	・ ・ ・ 5

1. 計画の趣旨、対象

(1) 計画の趣旨

本計画は、尾鷲市教育ビジョンに掲げられた基本理念「未来を拓き、次代のお任せを担う人材の育成」のもとにある「未来を拓く学校教育の推進」を実現するために策定するものである。その主な目的は、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ることにある。今日、子どもたちの多様なニーズや社会の変化に対応していくためには、教育職員が心身ともに健康で、その専門性を十分に発揮できる職場環境の整備が不可欠である。したがって、本計画に基づき、教育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実に確保できるよう、業務を適正に管理し健康確保措置を徹底する。これにより、教育活動をより効果的に継続し、結果として教育の質の維持・向上と持続可能な教育環境の実現を目指すものである。

(2) 計画の対象

本計画は、「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（給特法）」第2条第2項に規定する者のうち、尾鷲市教育委員会が所管する市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ある。

2. これまでの取組（尾鷲市版）

本市においては、教育職員の長時間労働を是正し、心身の健康保持とやりがいのある職場環境を整えることで教育の質の維持・向上を図るため、従来より様々な取組を進めてきた。特に、令和5年度に策定された尾鷲市教育ビジョンにおいて、働き方改革を重要な柱として位置付け、その方向性を明確にしている。

令和2年3月には「尾鷲市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方針」を定め、時間外在校等時間の上限（月45時間・年360時間）を設定するなど、具体的な勤務時間削減に向けた指針を打ち出した。また、同年3月に「尾鷲市立学校職員に係る過重労働による健康障害防止のための対策実施要項」、令和4年から「学校における働き方改革の推進について」を毎年更新して推進している。この方針のもと、外部人材の活用、ICTの導入による業務効率化、部活動改革、メンタルヘルス対策などを推進しつつ、勤務時間管理の徹底を図ってきた。

これらの継続的な取組の結果、教職員の勤務時間は改善傾向にある。しかしながら、依然として長時間労働を余儀なくされている教職員が存在していることも事実であり、今後さらなる改善に向けた取組を強力に推進していく必要がある。

3. 本市の現状

【令和6年度の時間外在校等時間の状況】

	年平均	月45時間を上回る割合	月80時間を上回る割合
小学校	月 19.6 時間	3.71%	0%
中学校	月 22.2 時間	4.76%	0%

	年休取得日数
小学校	16.7 日
中学校	13.1 日

○本市における令和6年度の時間外在校等時間の状況をみると、平均値としては、小学校で月 19.6 時間、中学校で月 22.2 時間となっており、国が定める指針の範囲内におおむね収まっている状況にある。しかし、個々の教職員の詳細な数値に着目すると、看過できない課題が浮き彫りになってくる。

時間外在校等時間が 45 時間を超える教職員の割合は、小学校で 3.71%、中学校で 4.76%存在しており、累計人数では、小学校で 14 人、中学校で 12 人に達している。月 80 時間を超える過労死ライン相当の教職員は現時点では 0%となっている。

教職員が抱える業務負担の内容は多岐にわたる。具体的には、日々の授業の質を担保するための資料作成や事後整理といった「授業準備」に加え、近年複雑化している「問題行動への対応」や「保護者対応」が精神的・時間的な負担を増大させている。また、中学校においては「部活動指導」が依然として大きな比重を占めており、これらが教職員の心身のゆとりを奪う主な要因の一つとなっている。

年休の取得状況については、小学校の 16.7 日に対し、中学校は 13.1 日となっており、特に中学校において休暇が取りにくい実態が見て取れる。これは、部活動指導や放課後の業務対応などが、休暇取得を阻む障壁となっている可能性を示している。

【総勤務時間削減に向けた課題】

働き方改革の取組状況調査票によれば、各学校から教職員が直面している課題として、主に以下の事項が挙げられている。

○小学校

・家庭訪問の移動に係る時間 ・学習に係る資料の作成や点検 ・児童の欠席、理由、状況の把握 ・補修学習 ・問題行動への対応 ・業務の改善、廃止、縮減 ・勤務時間を縮減する制度の活用 ・家庭との電話連絡対応 ・授業のための教材研究 ・学習プリント採点やノートチェック ・交通安全指導 ・学校、学級行事の準備 ・データフォルダの整理

○中学校

・部活動指導時間の削減 ・生徒指導 ・保護者指導 ・学校行事 ・テストの採点業務 ・各種会議 ・掲示物等の作成

(取組状況調査票より)

4. 目標

○本計画において達成を目指す目標は以下のとおりとする。

(1) 時間外在校等時間に関する目標【カッコ内は令和 6 年度の数値】

- ・ 1ヶ月時間外在校等時間が 80 時間を超える時間外労働者を 0 人とする。【0 人】
- ・ 1ヶ月時間外在校等時間が 45 時間を超える時間外労働者を 0 人とする。【26 人】
- ・ 1 年間 360 時間を超える時間外労働者の年間の延べ人数を 0 人にする【13 人】
- ・ 尾鷲市全体の 1 ヶ月時間外在校等時間の平均時間を 20 時間以下にする。【20.8 h】

(2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

【カッコ内は令和 6 年度の数値】

- ・ 年間の年次有給休暇の取得促進
 - ・ 平均取得日数を 16 日以上にする。【14.9 日】
- ・ ストレスチェックの結果の改善と維持
 - ・ 改善項目：(R7) 心理的な仕事の負担（量）・心理的な仕事の負担（質）等、良好でない項目について改善を図っていく。
 - ・ 維持項目：(R7) 高いレベルで良好な判定である「仕事の裁量度」「働きがい」「上司からの支援」等良好な判定の項目を維持・発展させる。
- ・ 創出した時間により、教職員が、児童生徒や保護者との信頼関係を構築し、専門性（授業実践力、生徒指導・共感力、保護者対応力、危機管理能力、自己更新能力、同僚性 等）を高め最大限に発揮することで、生き生きと教育活動に取り組み、働きがいを実感できる職場環境の実現を目指す。

【用語の説明】

※心理的な仕事の負担（量）とは、授業準備の時間不足、事務作業の多さ、部活動の負担、休息が取れない等、とにかく忙しすぎて、体力的・時間的に限界を感じていること。

※心理的な仕事の負担（質）とは、高度の判断が求められる、厳しいクレームへの対応や難しい生徒指導、安全管理等の一瞬も油断できない授業、新しいスキルや学習技術技能へのプレッシャー等、仕事内容が複雑で難しく、精神的にハードである状態。

5. 計画の期間

国においては、令和 11 年度までに、教職員の 1 ヶ月時間外在校等時間を平均 30 時間程度に削減することを目標にしていることから、計画の期間は、以下のとおりとす

る。

【計画期間】 令和 8 年度～令和 11 年度

6. 業務量管理・健康確保に関する取組

本計画の目的を達成するため、「業務量管理」「業務の適正化」「健康確保」の 3 本柱として、以下の取組を推進する。

【業務量管理に関する取組】

(1) 時間外在校等時間の削減に向けた取組

時間管理をすべての改革の基盤と位置づけ、教職員の健康障害のリスクを最小化する体制を構築する。

- ・ **勤務時間の客観的把握と上限遵守徹底**：全教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 4 5 時間、年 3 6 0 時間）の遵守を徹底する。万一、上限を超えた教職員が確認された場合は、校長面談を実施し、当該教職員の校務分掌の調整や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統一の取組**：「月 80 時間超」の勤務者 0 人を維持し、すべての学校において「定時退校日（月 4 回以上）」、「部活動休養日」、「会議時間の短縮・精選」の設定、および「学校一斉閉校日」に統一して取り組む。
- ・ **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・繰り上げる「ズレ勤務」を活用し、総勤務時間の削減とワーク・ライフ・バランスの確立を図る。

【用語の説明】

- ※「4 週間単位の変形労働時間制」とは、簡単に言うと「4 週間（28 日間）という期間の中で、トータルの労働時間が週平均 40 時間を超えなければ、特定の日に 8 時間、特定の週に 40 時間を超えて働かせることができる」という制度。
- ※「ズレ勤務」とは、一般的に「時差出勤」のことを指し、簡単に言うと、「1 日の労働時間（例：8 時間）は変えずに、始業時刻と終業時刻を前後にずらす」働き方のこと。

(2) 学校・教職員が担う業務の適正化

国の「学校と教師の業務の 3 分類」に基づき、教職員がその専門性を最大限に発揮できるよう、役割分担を見直す。

- ・ **多様な専門人材・地域人材との連携**：スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）に加え、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員を計画的に配置する。授業準備の補助、印刷、データ入力といった「必ずしも

教師が担う必要のない業務」を専門スタッフへ積極的に委ねる。

- ・ **部活動指導の負担軽減と地域展開**：長時間勤務の主要因である部活動については、部活動指導員の配置の充実を進める。また、令和 13 年度中をめどに休日の部活動の地域展開の実現を目指し、平日の活動についてもガイドラインに基づく適正化を徹底する。
- ・ **ICT 活用と校務の効率化**：教材のデータ共有化やデジタル教材の活用、生成 AI の活用、様々な場面でのペーパーレス化、および勤務時間外の留守番電話・録音機能の設置などによる、直接的な業務負担の軽減を推進する。また、ICT 活用に係る研修への参加を通じて教職員の資質向上を図り、資料作成等の時間を短縮する。
- ・ **教育課程の編成と日課表の工夫**：年間総授業時数や週当たりの時数を年度当初に精査し、真に必要な時数設定を行う。また、形骸化した行事の見直し、清掃時間・頻度の調整、放課後活動の勤務時間内設定など、日課表の工夫により「空き時間」の確保を図る。

（３）教職員の健康確保・メンタルヘルス対策

教職員が孤立することなく、心身ともに健康で「働きがい」を実感できる職場環境を整備する。

- ・ **不調の早期発見と予防の徹底**：「月 80 時間超」の勤務者に対する医師の面接指導を確実に実施する。また、ストレスチェックの実施率を 100%とし、集団分析の結果を管理職が職場環境の改善に活用する。
- ・ **確実な休息の確保**：終業から翌日の始業までに「11 時間以上」の休息時間を設ける「勤務間インターバル」の確保を全校で推進し、睡眠時間の確保と疲労回復を促す。業務の適正化等により創出した時間を、各種研修への参加や自己研鑽に充てられるサイクルを確立し、教職員のウェルビーイング（心身の幸福）を確保する。これにより、専門性や資質を継続的に向上させ、最終的に子どもたちへ質の高い教育を還元する。
- ・ **多様で柔軟な働き方と休暇取得の推進**：育児や介護等のライフステージに応じた制度の利用（育児短時間勤務等）を支援し、周知を徹底する。年次有給休暇については、夏季休業等の期間を利用した連続取得を推奨し、心身のリフレッシュを促進する。

7. 今後のフォローアップ

本計画の着実な実行を図り、PDCA サイクルを機能させるため、以下のフォローアップ体制を構築する。

（１）進捗状況の把握と公表（Check）

- ・ **データの客観的把握**：時間外在校等時間に係る目標の達成状況については、出退

勤管理システムおよび「勤務時間状況調査」の結果に基づき、毎月厳密に把握する。また、ワーク・ライフ・バランス等の状況については、ストレスチェックの集団分析結果等を活用し、多角的に検証する。

- ・ **定期的な報告と情報公開**：取組の状況を毎年度、定例の教育委員会および総合教育会議において報告し、現状と課題を共有する。また、各学校の在校等時間の状況について、市のホームページ等を通じて広く市民に公表し、透明性の高い運用を行う。

（２）各学校への指導・支援（Action）

- ・ **個別の支援・聞き取りの実施**：教育委員会において各学校の状況を継続的に把握し、本計画の目標達成に課題が見られる学校に対しては、速やかに聞き取りや指導を実施し、改善を促す。
- ・ **長時間勤務への即時対応**：長時間勤務が常態化している教職員がいる学校や、業務の持ち帰り、休息時間の確保が困難な学校に対しては、特定の職員への負担を分散させる「業務の標準化」等の具体的な工夫を支援し、改善を促す。

（３）保護者・地域住民との連携・協力

- ・ **地域社会への理解の促進**：首長部局と連携し、広報誌等を通じて、本市における業務量管理や健康確保措置の内容を広く周知する。
- ・ **協力体制の構築**：学校が担うべき業務の適正化について保護者・地域住民の理解を得るとともに、勤務時間外の電話対応や行事の見直しなど、具体的な項目について協力を得られるよう継続的な啓発・周知に取り組む。

【おわりに】

学校における働き方改革の目的は、単に教職員の労働時間を短縮することにとどまらない。教職員が心身ともに健康で、情熱とゆとりを持って子どもたちと向き合う時間を創出することは、教育の質を高め、尾鷲の未来を担う子どもたちの成長を支えるための不可欠な基盤である。

本計画の推進にあたっては、学校・教育委員会が一体となって取り組むことはもとより、保護者や地域の皆様のご理解とご協力が欠かせない。教職員が「教職」という仕事に誇りと働きがいを感じ、子どもたちがその輝く姿から多くを学べる持続可能な教育環境を築くため、一歩ずつ着実に改革を進めていく。