

名張市立小中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

名張市教育委員会

## 目次

1	計画の基本方針	・・・ 1
2	目標	・・・ 2
3	取組の方向性	・・・ 3
4	進捗管理	・・・ 5

## 1 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します。

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んでいますが、一部の教育職員に業務が集中する「業務負担の偏り」という「量」的な課題や、労働環境の整備と心理的負担の軽減を通じた「健康確保」と「働きがいの維持・向上」に取り組むという「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、「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、「心身の健康確保」と「働きがいの維持・向上」（「質」の向上）を、一体的に推進し、全ての教育職員が健康で、やりがいをも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、市内小中学校が、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、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、「長時間労働の解消」と「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

## 2 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（業務偏在）と「質」の課題（健康確保と働きがいの両立）を解決するための数値目標をそれぞれ設定します。

### （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80時間を超える教育職員の月平均人数	0人	0人
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	98.6%	100%
1年間の時間外在校等時間が360時間以下の教育職員の割合	99.4%	100%
1年間における1箇月時間外在校等時間の平均時間	18.3時間	18.3時間未満

### （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）
教職員の年次有給休暇の一人当たりの年間取得日数	14日	17日以上（※1）
ストレスチェックにおける総合健康リスク（※2）	88	83未満

（※1）名張市子ども教育ビジョンの目標数値（令和12年度）を参考に算出。

（※2）名張市が実施するストレスチェックの「総合健康リスク」（全国平均を100としたもの）。目標値は、過去5年間の値のうち、最も低い値（令和3年度）を参考に算出。

### 3 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」勤務者がいない状態を維持します。

###### ・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。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、業務の見直し及び削減を進めます。

###### ・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」に市内全小中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」の活用について積極的に検討するなどし、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、県内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、校長のリーダーシップのもと、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。

また、校長は、長時間労働が継続する教育職員に対し、健康確保の観点から現在の働き方のリスクについて説明し、理解を促すとともに、質の高い教育を長期的に提供する視点からも、本人とともに業務の進め方等について協議し、持続可能な働き方の実現に向けた改善を進めます。

##### (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。長時間労働の原因の一つであ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ふまえ、各学校において、「名張市立中学校部活動に関する方針」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、教職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導入や、会議のオンライン活用及びペーパーレス化、保護者連絡ツール等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等の活用により、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整備を図ります。

- ・ **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対応が困難な事案については、学校や教育職員が単独で抱え込むことのないよう県教育委員会と連携し、支援体制の構築を図ります。また、教育センターに設置している「教育よろず相談」において、引き続き、児童生徒からのいじめや悩みの相談や、保護者からの子育て教育相談等において相談できる体制を維持します。

## 【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、やりがいをも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するため、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**

管理職のリーダーシップのもと、誰もが安心して意見が言え、互いに支え合える風通しの良い職場づくりを推進するため、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。

- ・ **保護者や地域住民への理解と協力の促進**

市の広報やホームページ、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、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時間を超える勤務者がいた場合には産業医による面接指導を実施します。また、全小中学校でストレスチェックを実施し、セルフケアに繋げるとともに、管理職はその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**

教育職員が、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等を学ぶ研修の機会を提供します。

- ・ **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、初任者研修等において、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。

## **4 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、教育委員会と小中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、連携して取組を進めます。

## (1) 教育委員会

教育委員会は、校長会役員や教職員代表等を構成員とした「教育懇談会」を定期的に開催し、計画全体の進捗状況を管理します。また、本計画の趣旨をふまえ、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

教育委員会は、各学校の進捗状況を定期的に把握します。また、その状況を総合教育会議等で共有し、市全体で取組を推進する体制を構築します。

### ・県教育委員会との連携

県教育委員会との連携により、県内で実践されている優れた業務改善の取組を共有することで、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

本計画を市のホームページに公開するなど、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し、地域全体で学校を支える気運を高めます。

## (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、「2 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（勤務間インターバル確保に向けた取組実施率、複数顧問の導入率等）を明確に位置づけ、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。

### ・教育委員会への報告

検証結果をふまえ、毎年度、自校の目標達成状況を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、次年度の学校自己評価書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。