

紀北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

紀北町教育委員会

## < 目 次 >

- 1 計画の趣旨・現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 4 関連する業務量管理・健康確保措置の内容・・・ 3
- 5 今後のフォローアップについて・・・・・・・・・・ 5

# 1 計画の趣旨・現状

## (1) 計画の趣旨

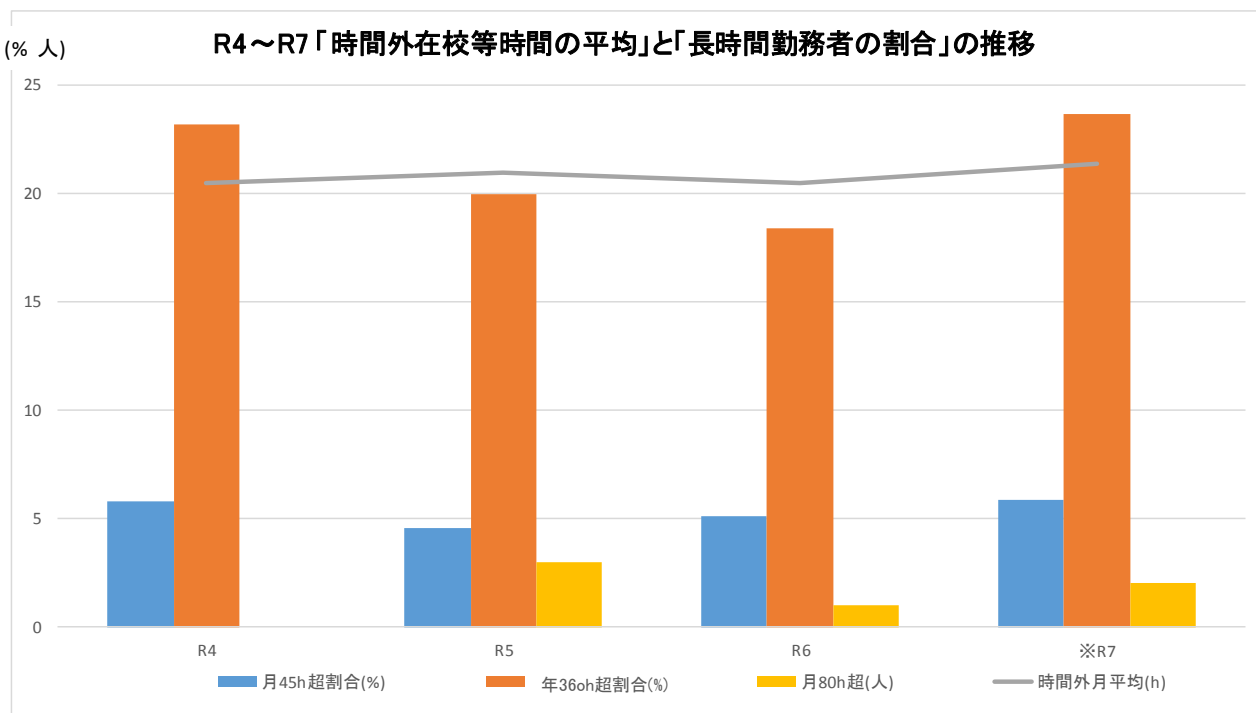
本計画は、令和7年6月に給特法の改正を受け、教育職員の長時間労働の是正をさらに推進するため、各教育委員会には「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定と進捗状況の公表、PDCA サイクルによる継続的な改善が求められたことを実現するためものです。

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。

## (2) 紀北町の現状

### ① 「勤務時間外報告書」より

紀北町の令和4年度からの「時間外在校等時間の平均」と「長時間勤務者の割合」の推移は、以下の通りです。



(元データ：「勤務時間外報告書」より ※R7は、4-11月のデータ)

時間外在校等時間の月平均は20.5時間（令和6年度）と国が目標として示す30時間を下回り、45時間超の割合は5.1%とさほど高くはなく、これまでの取組の成果です。

しかし、年360時間超の割合は18.4%と高い状況にあります。これは、月平均

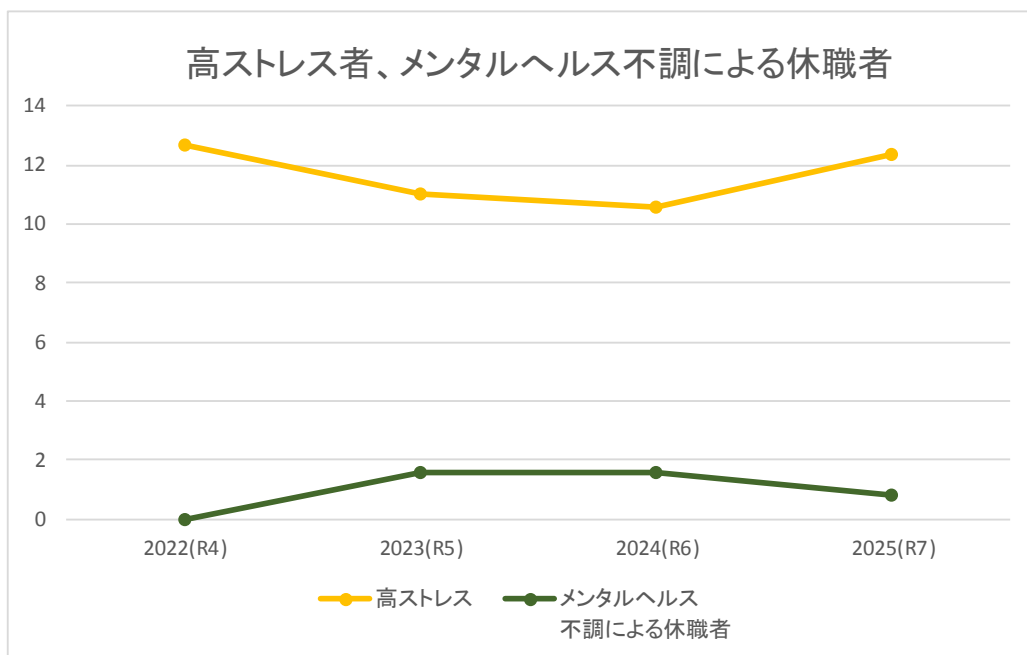
が 20.5 時間ということを見ると、月 45 時間は超えないが、月 30 時間を超える教育職員が多く、職員間で時間外勤務の分布には偏りがあることを示していると考えられます。

「月 80 時間超」教育職員の推移を見ると、令和 4 年度は 0 人でしたが、それ以降はわずかですがいる状況が続いています。

② 「ストレスチェック結果」より

年 2 回実施している「ストレスチェック」で、「高ストレス」の割合は、おおむね、10～12%程です。

メンタルヘルス不調による休職者の割合は、0～2%程です。



(元データ：高ストレス者は、「ストレスチェック集団分析結果」より  
メンタルヘルス不調による休職者は、町教委まとめ)

また、ストレスチェックで、「働きがい」の設問に、肯定的な回答をした人の割合は、以下の通りです。

「働きがい」の設問に肯定的な回答の割合(%)

	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)
働きがい	38.5	39.4	34.6

## 2 目 標

○ 本計画において達成を目指す目標は以下のとおりです。【カッコ内は令和6年度の数値】

### (1) 時間外在校等時間に関する目標

- 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人にする。【1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人にする。【84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。【25人】
- 紀北町全体の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。【20.5h】

### (2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

- 年間の休暇取得日数を20日以上にする。【16.5日】
- ストレスチェックにおける「高ストレス者」の割合を10%以下にする。【10.6%】
- ストレスチェックにおける「働きがい」の設問に肯定的な回答をした人の割合を50%以上とする。【34.6%】

## 3 計画の期間

国においては、令和11年度までに、教育職員の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、以下の通りとします。

<計画の期間> 令和8年度～令和11年度

## 4 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

### 【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。

##### ① 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、校長面談を実施し、業務の抜本的な見直しと削減を進めます。

##### ② 長時間労働是正に向けた統一の取組

「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みます。

##### ③ 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。

## (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。

### ① 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ます。

### ② 部活動指導における教員の負担軽減

長時間勤務の要因である部活動は、複数顧問の配置や、土日の休養日の拡大等、負担軽減を図ります。また、可能な限り、外部指導者の積極的な登用を進めます。

### ③ ICT活用推進による負担軽減

ICT活用を一層進め、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、業務の負担を軽減する。令和11年度までには、校務支援システムを導入します。

## 【健康確保・メンタルヘルス対策・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職場環境を実現します。

#### ① 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。

#### ② 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。また、経験年数の少ない教育職員が悩みや不安を相談しやすい雰囲気醸成し、職務への円滑な適応と定着を図ります。

### (4) 教育職員の健康管理・

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。

① 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します。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。

② 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ります。

## 5 今後のフォローアップについて

(1) 公表について

取組の着実な実行を図るため、町内各学校の教育職員の在校等時間の状況を把握し、毎年度、町の HP で公表するとともに、定例の教育委員会及び総合教育会議において報告していきます。

(2) 目標の達成状況の把握について

時間外在校等時間にかかる目標の達成状況については、毎月県に報告している「勤務時間状況調査」で把握し、その他の目標については、町が実施している「ストレスチェック」の結果等から把握します。

(3) 各学校へのフォローアップについて

① 教育委員会において、各学校の状況を確認し、本計画の内容に照らして課題が見られるときは、当該学校に聞き取り・指導等を実施します。特に、時間外在校等時間が長時間となっている教育職員がいる学校に対しては、特定の職員への負荷が多くならないよう、業務の平準化を図るよう、支援・指導するとともに、長時間勤務が常態化している職員への管理職等からの働きかけを促し、当該年度中にも速やかに状況が改善されるようにしていきます。

② 各学校における働き方改革の取組が進むよう、様々な機会を捉え各学校へ本計画の周知を行うとともに、校長会・教頭会等の機会を活用し、現状の確認、改善に向けた具体的な方策等を示し、目標達成に向け取り組んでいきます。