

東員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3月

東員町教育委員会

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.....	- 14 -
5 目標	- 15 -
6 取組の方向性	- 16 -
7 進捗管理.....	- 19 -
別記様式（目標設定マネジメントシート）	- 22 -

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、東員町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。東員町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、東員町教育委員会では令和 2 年 3 月に定めた、「東員町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規則」に従い、業務の削減や必要な環境整備等を進めてきました。

こうした取組の結果、町立学校における教育職員 1 人当たりの時間外在校等時間の月平均は、令和 6 年度には 27 時間となり、国が示す目標（月平均 30 時間程度）は達成することができています。

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、「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るものです。教育職員が心身ともに健康な状態で、子どもたち一人ひとりに寄り添う時間を確保することにより、東員町教育施策大綱の理念である、「子どもたちが自分らしく輝き、深い共感と思いやりの心で、未来を彩る力を育む教育」の実現を目指すものです。

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。

教育職員の「働きやすさ」を確保するためには、業務量の管理と健康確保措置を徹底する必要があります。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」に注力することで教育職員の「働きがい」が一層高まり、教育の質を持続的に維持・向上させることにつながることを期待されます。

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、給特法第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に規定する者のうち、東員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

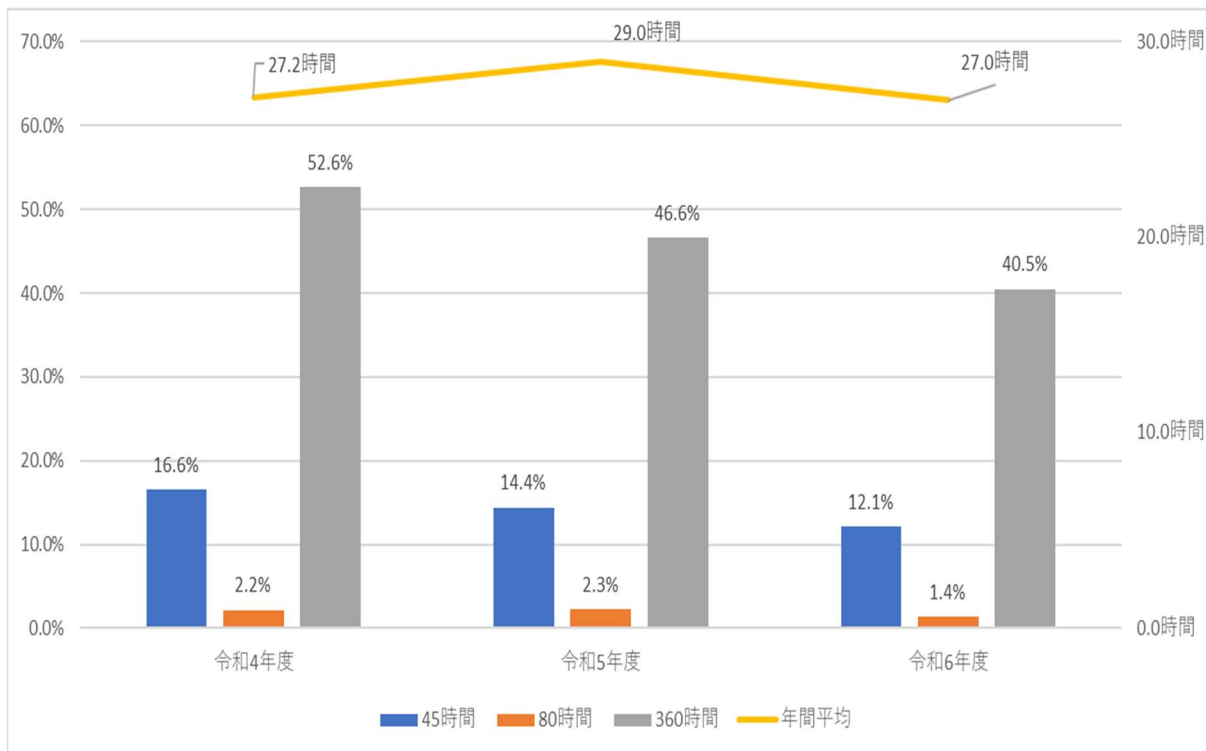
2 これまでの取組

本町では、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、東員町教育委員会が令和2年3月に定めた、「東員町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規則」に従い、業務の削減や必要な環境整備等を進めてきました。この方針のもと外部人材の活用や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等を推進しつつ、勤務時間管理の徹底を図ってきましたが、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

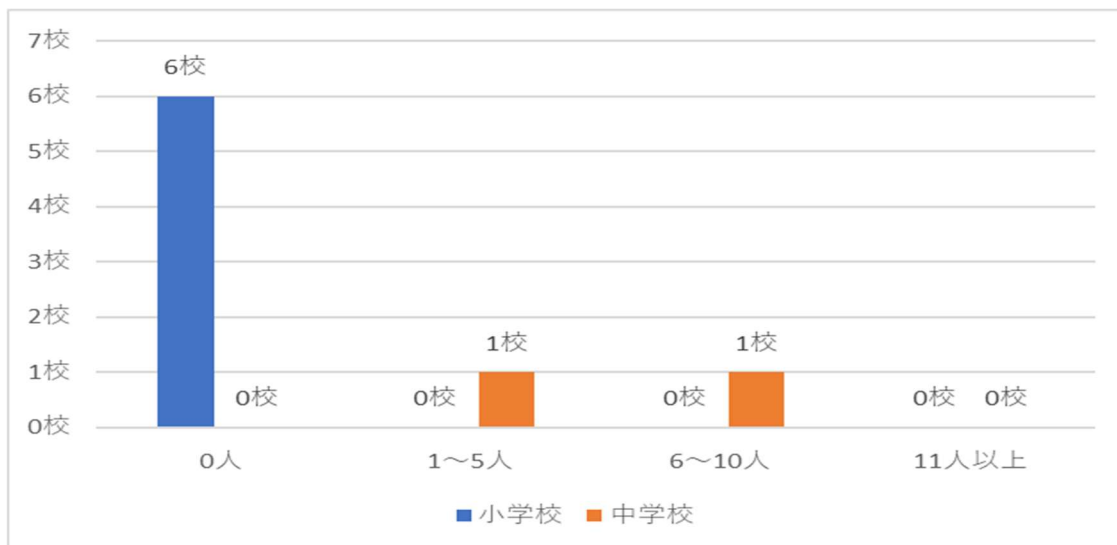
【図1：時間外在校等時間の平均と長時間勤務者の割合の推移（令和4～6年度）】



	令和4年度	令和5年度	令和6年度
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	16.6% (32人)	14.4% (28人)	12.1% (22人)
月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える教育職員の割合	2.2% (5人)	2.3% (5人)	1.4% (3人)
年360時間を超える教育職員の割合	52.6% (92人)	46.6% (81人)	40.5% (70人)
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	27.2時間	29.0時間	27.0時間

※各年度における（ ）内の人数は、1か月あたりの各月の実人数の合計（年間延べ人数）を12で除した月平均人数、「年360時間を超える教育職員の割合」は当該年度の実人数。
過重労働(45時間超)職員報告書集計に基づく

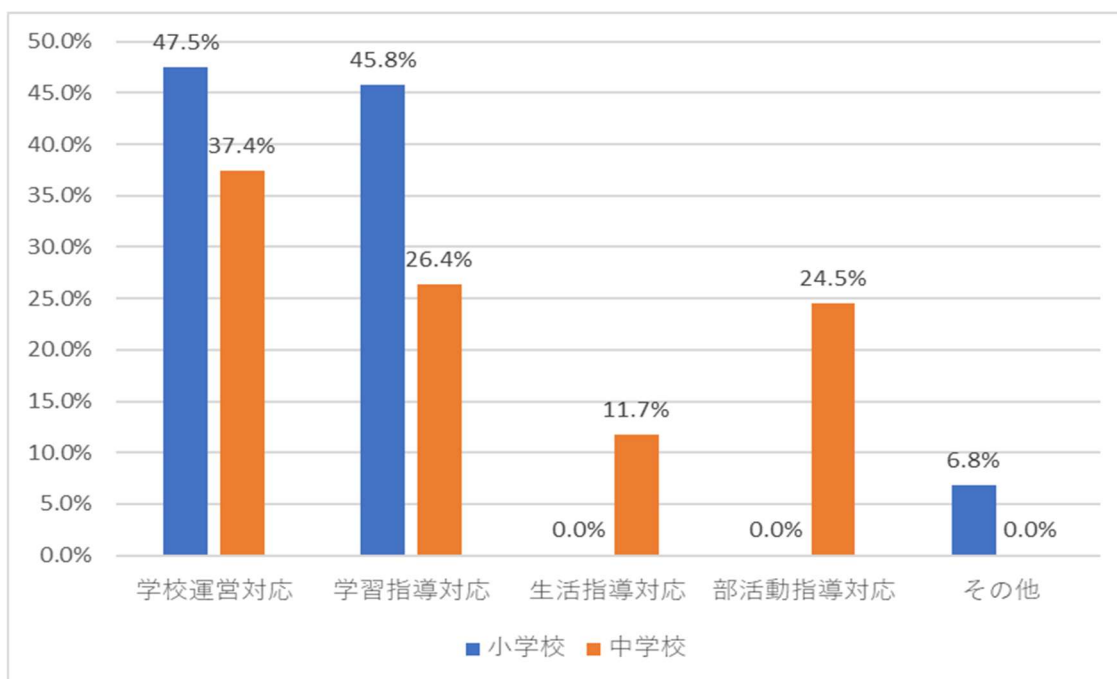
【図2：月80時間超勤務職員数の学校数分布（令和6年度）】



校種	0人	1～5人	6～10人	11人以上
小学校	6校	0校	0校	0校
中学校	0校	1校	1校	0校

※本グラフは、各学校において、令和6年度中に1回でも時間外在校等時間が月80時間を超えた教育職員の実人数を基に、学校ごとの分布を示したものです。
過重労働(45時間超)職員報告書集計に基づく

【図3：月45時間超勤務職員が行った業務内容の内訳（令和6年度）】



校種	学校運営対応	学習指導対応	生活指導対応	部活動指導対応	その他
小学校	47.5%	45.8%	0.0%	-	6.8%
中学校	37.4%	26.4%	11.7%	24.5%	0.0%

※本データは、各教育職員が時間外に行った主な業務内容の内訳。

出典：令和6年度時間外在校等時間が月45時間を超える教職員の状況

〈現状分析〉

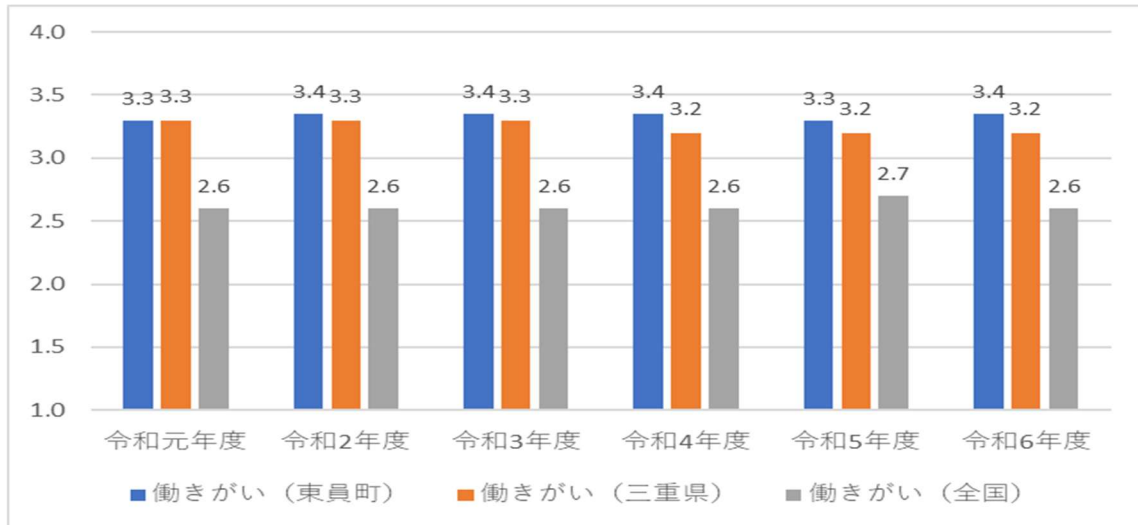
- 時間外在校等時間の月平均は令和4年から6年度において国が目標として示す30時間は達成することができていますが、年間総勤務時間が360時間を超える教育職員の割合は、減少しているものの、依然として約半数に近い水準となっています。(図1)
- 「月80時間超」の教育職員は減少傾向にあるものの依然として6年度では月平均で3人存在しています。(図1)
- 時間外在校等時間の状況を校種別、月45時間超勤務職員が行った業務内容別で分析すると、次の特徴がみられます。(図2、3)
 - 校種別：月80時間超の教育職員の発生状況は、校種によって偏りがあります。小学校では月80時間超の長時間勤務者は発生していませんが、中学校では複数人発生している状況があります。
 - 業務内容別：月45時間超勤務職員が時間外在校等時間に行った業務は、小学校については「学校運営対応」及び「学習指導対応」の割合が高くなっています。中学校についても「学校運営対応」、「学習指導対応」の比率が高く、それに加え「部活動指導対応」や「生活指導対応」も大きな要因となっています。

〈課題〉

- 月80時間を超える教育職員が依然として存在するため、具体的な業務負担の要因を分析し、改善策を講じる必要があります。
- 時間外在校等時間に行った業務について、小学校・中学校ともに「学校運営対応」「学習指導対応」の割合が多いため、具体的に負担の大きい業務内容を精査し、業務改善に取り組む必要があります。

(2) 教育職員の健康確保（ライフ・ワーク・バランス）と働きがい等に関する現状と課題

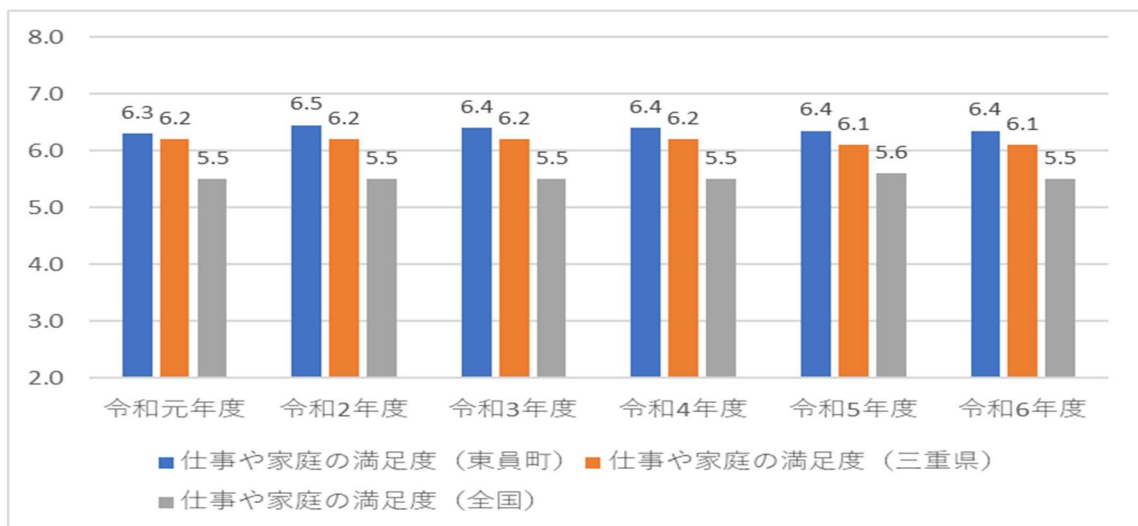
【図4：働きがいの推移（令和元～6年度）】



	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
働きがい（東員町）	3.3	3.4	3.4	3.4	3.3	3.4
働きがい（三重県）	3.3	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2
働きがい（全国）	2.6	2.6	2.6	2.6	2.7	2.6

※「Q 働きがいがある仕事である」に対する「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階評価に基づき算出。（悪い1<<<4 良い） 出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック

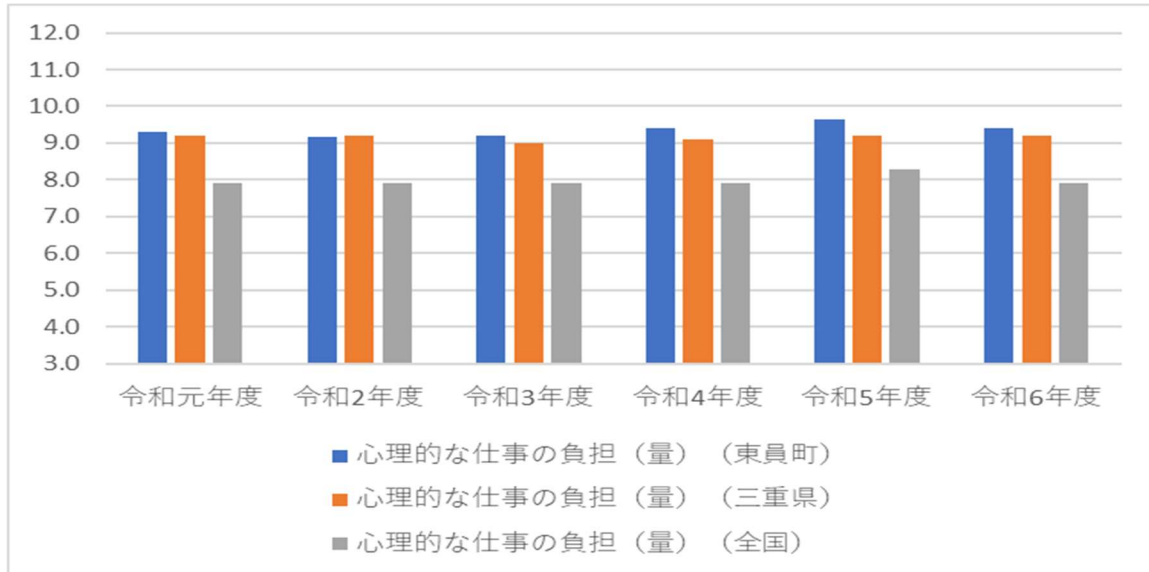
【図5：仕事や家庭の満足度の推移（令和元～6年度）】



	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
仕事や家庭の満足度（東員町）	6.3	6.5	6.4	6.4	6.4	6.4
仕事や家庭の満足度（三重県）	6.2	6.2	6.2	6.2	6.1	6.1
仕事や家庭の満足度（全国）	5.5	5.5	5.5	5.5	5.6	5.5

※「Q 仕事に満足である、家庭生活に満足である」に対する「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階評価に基づき算出。（悪い2<<<8 良い） 出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック

【図6：心理的な仕事の負担（量）の推移（令和元～6年度）】



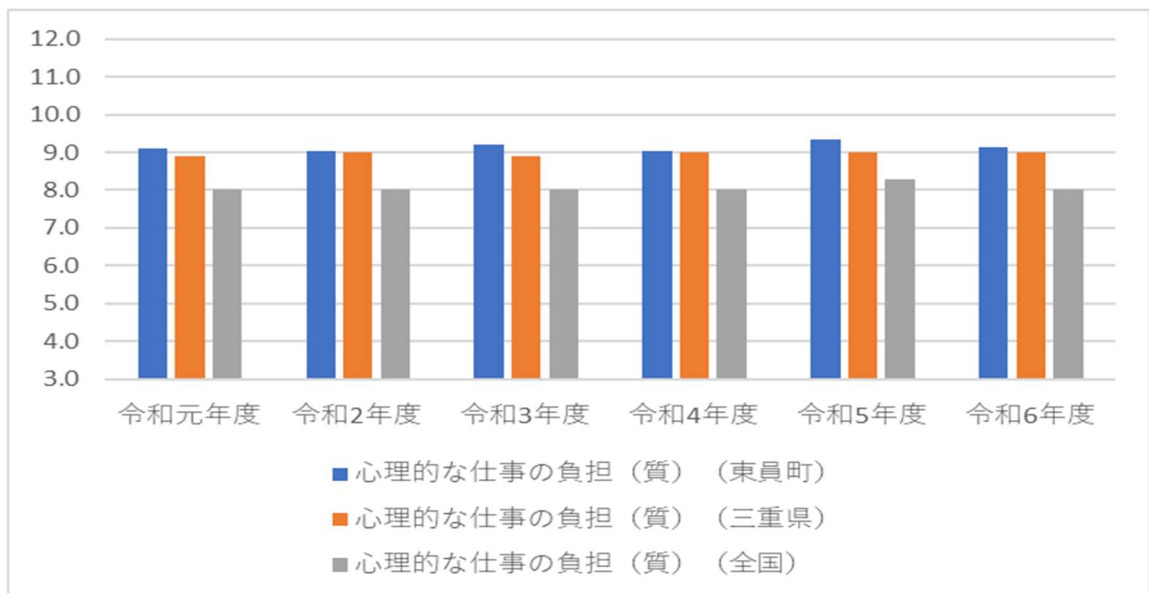
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
心理的な仕事の負担（量）（東員町）	9.3	9.2	9.2	9.4	9.7	9.4
心理的な仕事の負担（量）（三重県）	9.2	9.2	9.0	9.1	9.2	9.2
心理的な仕事の負担（量）（全国）	7.9	7.9	7.9	7.9	8.3	7.9

※「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階評価に基づき算出。

（悪い12<<<3良い）

出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック

【図7：心理的な仕事の負担（質）の推移（令和元～6年度）】



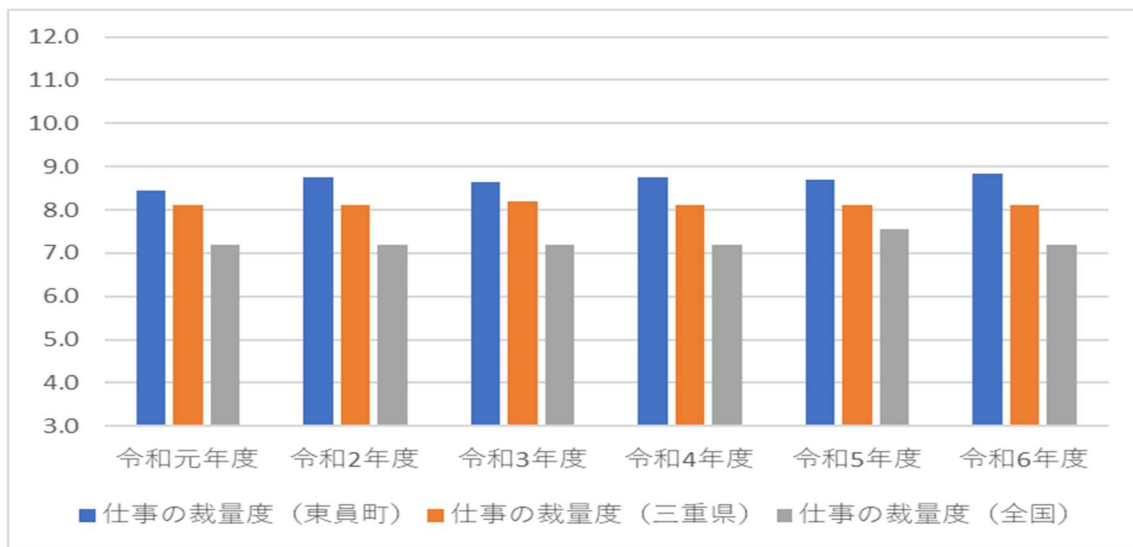
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
心理的な仕事の負担（質）（東員町）	9.1	9.1	9.2	9.1	9.4	9.2
心理的な仕事の負担（質）（三重県）	8.9	9.0	8.9	9.0	9.0	9.0
心理的な仕事の負担（質）（全国）	8.0	8.0	8.0	8.0	8.3	8.0

※「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階評価に基づき算出。

（悪い12<<<3良い）

出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック

【図8：仕事の裁量度の推移（令和元～6年度）】



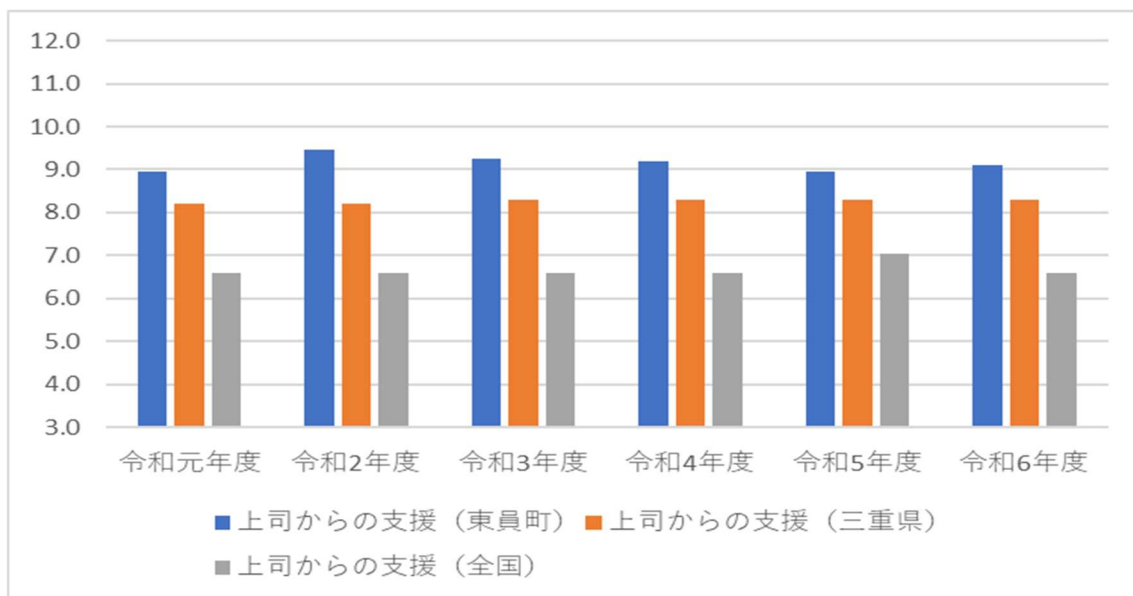
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
仕事の裁量度（東員町）	8.5	8.8	8.7	8.8	8.7	8.9
仕事の裁量度（三重県）	8.1	8.1	8.2	8.1	8.1	8.1
仕事の裁量度（全国）	7.2	7.2	7.2	7.2	7.6	7.2

※「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階評価に基づき算出。

（悪い3<<<12良い）

出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック

【図9：上司からの支援の推移（令和元～6年度）】



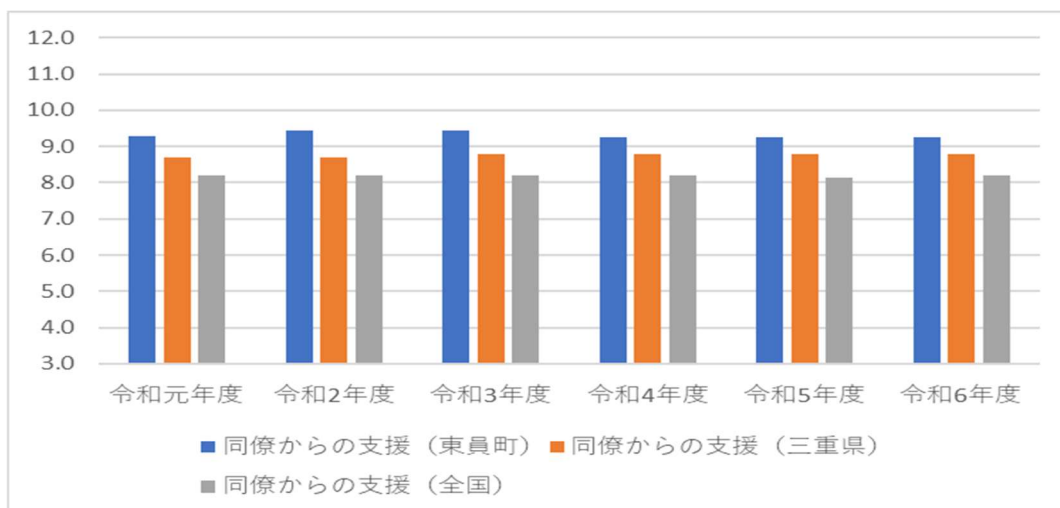
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
上司からの支援（東員町）	9.0	9.5	9.3	9.2	9.0	9.1
上司からの支援（三重県）	8.2	8.2	8.3	8.3	8.3	8.3
上司からの支援（全国）	6.6	6.6	6.6	6.6	7.1	6.6

※「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階評価に基づき算出。

（悪い3<<<12良い）

出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック

【図 10：同僚からの支援の推移（令和元～6 年度）】



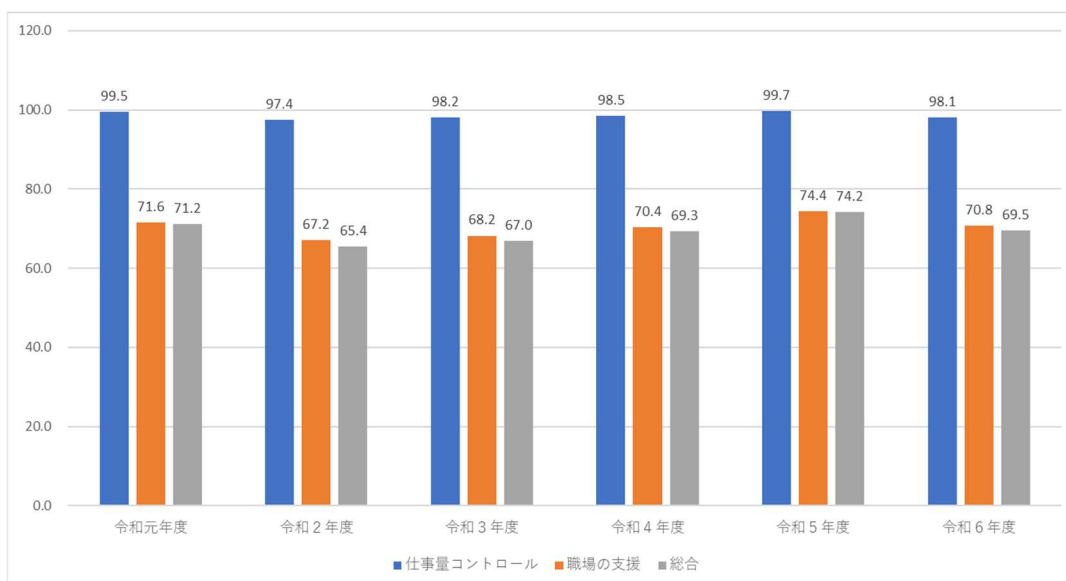
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
同僚からの支援（東員町）	9.3	9.5	9.5	9.3	9.3	9.3
同僚からの支援（三重県）	8.7	8.7	8.8	8.8	8.8	8.8
同僚からの支援（全国）	8.2	8.2	8.2	8.2	8.2	8.2

※「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階評価に基づき算出。

（悪い3<<<12良い）

出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック

【図 11：ストレスチェックにおける健康リスクの値（令和元年度～6 年度）】



	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
仕事量コントロール	99.5	97.4	98.2	98.5	99.7	98.1
職場の支援	71.6	67.2	68.2	70.4	74.4	70.8
総合	71.2	65.4	67.0	69.3	74.2	69.5

※仕事量コントロール：「量的負担」と「裁量度」の数値から、全国平均を 100 として相対的に算出した健康リスク値です。

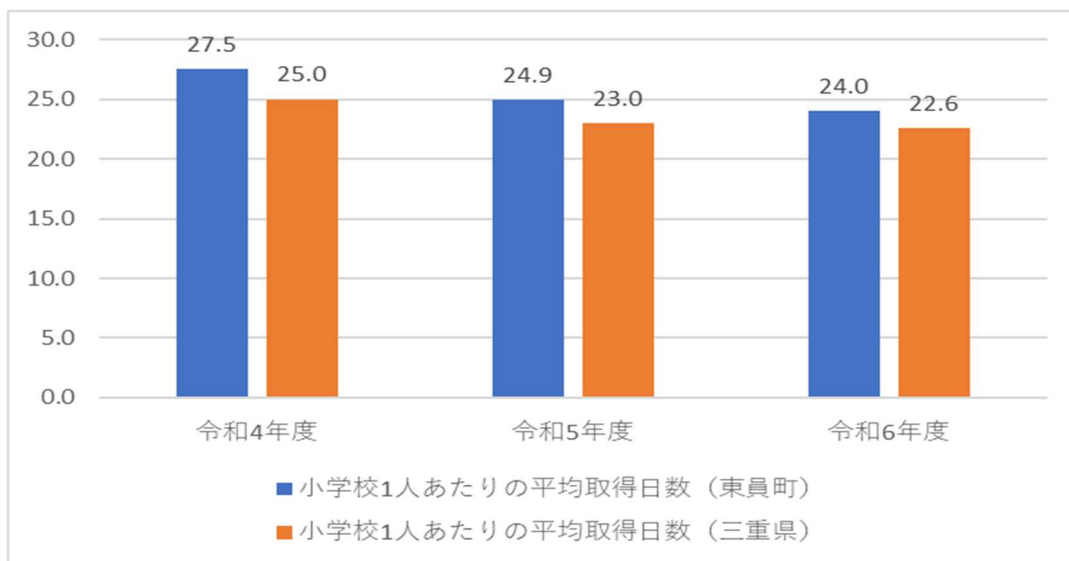
※職場の支援：「上司の支援」「同僚の支援」の数値から、全国平均を 100 として相対的に算出した健康リスク値です。

（100 を基準値とし、数値が高いほどストレス度が高く、低いほどストレス度が低いことを示します。（悪い 120<<<0 良い）

出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック

【図 12：1人あたりの年間休暇取得平均日数の推移（令和4～6年度）】

小学校



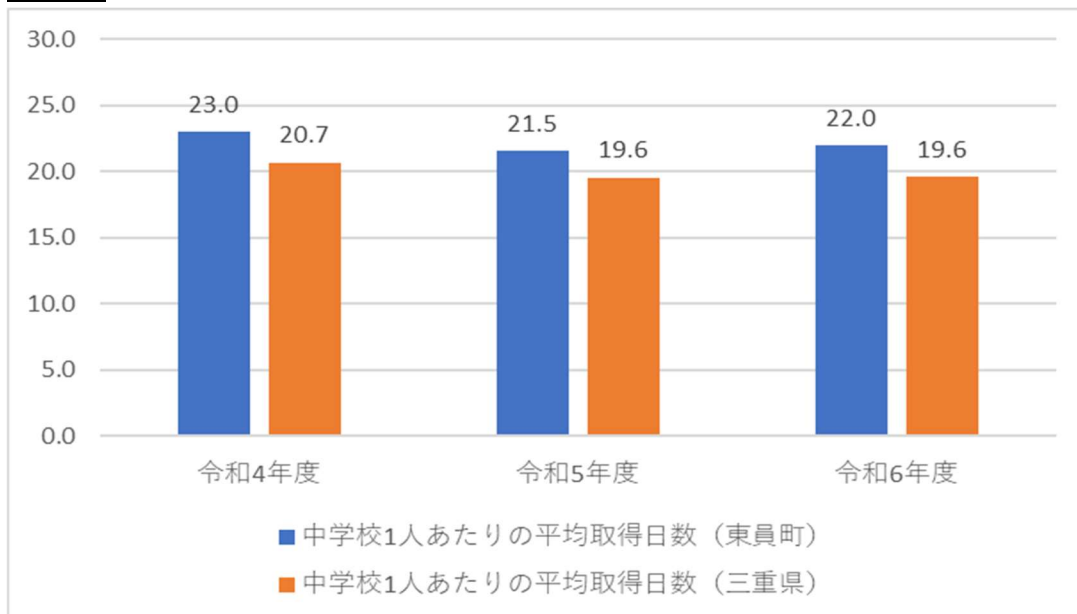
	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学校1人あたりの平均取得日数（東員町）	27.5	24.9	24.0
小学校1人あたりの平均取得日数（三重県）	25.0	23.0	22.6

※有休休暇、特別休暇を含む。

年間の有給休暇付与日数は1人あたり20日

出典：公立小中学校教職員の勤務状況調査

中学校



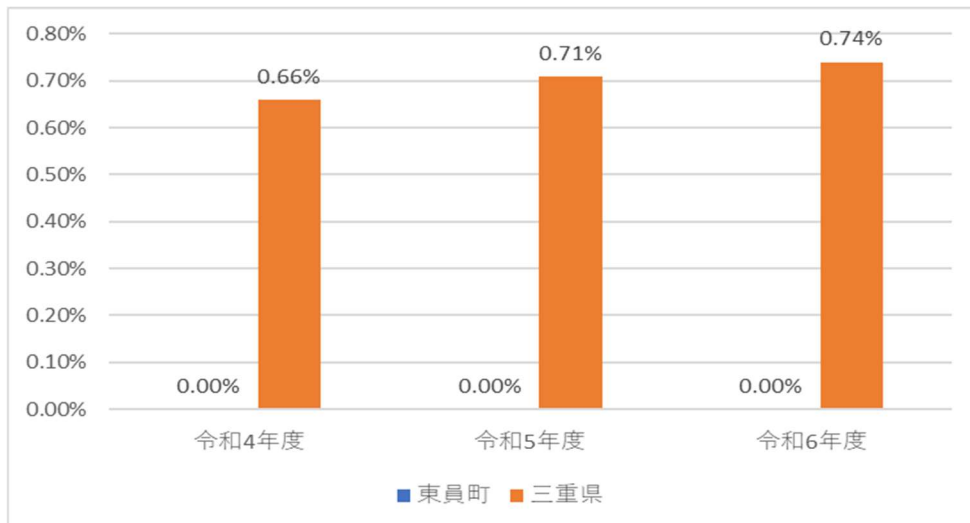
	令和4年度	令和5年度	令和6年度
中学校1人あたりの平均取得日数（東員町）	23.0	21.5	22.0
中学校1人あたりの平均取得日数（三重県）	20.7	19.6	19.6

※有休休暇、特別休暇を含む。

年間の有給休暇付与日数は1人あたり20日

出典：公立小中学校教職員の勤務状況調査

【図 13：メンタルヘルス不調による休職者率（令和 4～6 年度）】

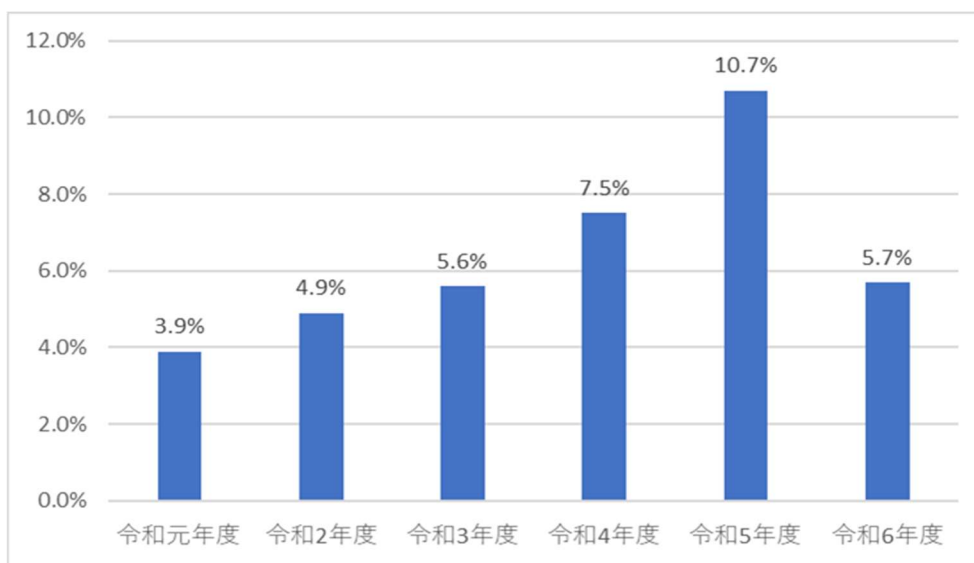


	令和4年度	令和5年度	令和6年度
東員町	0.00%	0.00%	0.00%
三重県	0.66%	0.71%	0.74%

※東員町および三重県の教育職員在職者に対する精神神経系疾患休職者の割合。

各校からの届け出に基づく

【図 14：ストレスチェックにおける高ストレス者の割合（令和元年度～6 年度）】



令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
3.9%	4.9%	5.6%	7.5%	10.7%	5.7%

※【東員町教育委員会】 ストレスチェック：町立学校教職員を対象に年 2 回、WEBにて実施。

高ストレス者の判定基準

- ・「心身のストレス反応」の合計点が基準を下回る者。
 - ・「心身のストレス反応」の合計点が基準を下回り、かつ「仕事のストレス要因」と「周囲のサポート」の合計点が基準を下回る者。
- 出典：【東員町教育委員会】 ストレスチェック集団分析結果報告書

〈現状分析〉

- 「働きがい」「仕事や家庭の満足度」に対する満足度はとも高い水準にあり、一貫して全国平均を上回っています。三重県と比較してもほぼ同等の水準にあります。(図4、図5)
- 心理的な仕事の負担(量・質)は、負担度が全年度を通じて過重な状態が続いており、一貫して全国平均を上回っています。また、令和3年度以降は三重県平均と比較しても上回る結果となっており、依然として負担度が高い状況にあります。(図6、図7)
- 「仕事の裁量度」に対する満足度は高い水準にあり、一貫して全国平均、三重県平均を上回っています。(図8)
- 「上司からの支援」「同僚からの支援」はともに満足度が高い水準にあり、一貫して全国平均、三重県平均を上回っています。(図9、図10)
- 「仕事量のコントロール」に対するストレス度合いは、一貫して標準的なストレス水準(基準値並み)を維持しています。また、「職場の支援」に対するストレス度合いについても一貫してストレス度が低い水準となっています。これらを総合すると、職場環境におけるストレス負荷は良好な状態を継続できています。(図11)
- 有給休暇・特別休暇を含む1人あたりの年間休暇取得平均日数は、いずれも高い水準にあり、一貫して三重県平均を上回っています。(図12)
- メンタルヘルス不調による休職者率は全年度を通して0%を保っています。(図13)
- 高ストレス者の割合は令和元年から5年度にかけて増加傾向にありましたが、6年度に大幅な改善が見られました。この傾向を定着させるとともに、さらなる低減に向けた取り組みの継続が必要です。(図14)

〈課題〉

- 心理的な仕事の負担(量)及び(質)の両面で負荷が高く、心理的ストレスが高い状態にあるため、疲労が蓄積しやすく、メンタルヘルス不調に繋がる恐れがあることから、業務配分の見直しや支援体制の構築が必要です。
- 高ストレス者の割合を最小の令和元年度水準まで下げるためには、具体的なストレス要因を把握し、業務及び環境改善に取り組む必要があります。

(3) 総括

本町の課題について、次のとおり整理します。

- **教育職員の業務量管理に関する現状と課題**

令和 6 年度の時間外在校等時間は月平均 27 時間と、国の目標（30 時間）を達成しています。しかしながら、年間総勤務時間が 360 時間を超える教育職員の割合は、減少しているものの、依然として約半数に近い水準となっています。特に中学校では月 80 時間超の教職員が毎月平均 3 名発生しているため、具体的な業務負担の要因を分析し、改善策を講じる必要があります。

月 45 時間超勤務職員が時間外在校等時間に行った業務は、小・中学校ともに「学校運営」「学習指導」の割合が高くなっています。中学校については加えて「部活動」や「生活指導」も負担要因となっています。今後は負担の大きい業務内容を精査し、改善策を講じる必要があります。

- **教育職員の健康確保と働きがい等に関する現状と課題**

現状、「働きがい」や「仕事や家庭の満足度」が全国・三重県平均を上回る高い水準にあり、上司・同僚からの支援や仕事の裁量度も十分に確保されています。休暇取得日数も多く、メンタルヘルス不調による休職者は 0%を維持するなど、良好な職場環境が構築されています。

しかしながら、心理的な仕事の負担については量・質ともに負担が大きく、全国や県平均を上回る過重な状態が続いています。このような状態が続くと疲労が蓄積しやすく、メンタルヘルス不調に繋がる恐れがあることから、具体的な業務負担の要因を分析し、改善策を講じる必要があります。

これらの課題を解決するため、次のとおり「4 計画の基本方針」を定めます。

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については国が示す目標に達成していますが、年間総勤務時間が360時間を超える教育職員の割合は、減少傾向にあるものの、依然として約半数に近い水準で推移しています。また一部の教育職員に業務が集中する課題や、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と、「心身の健康確保」と「働きがいの維持・向上」を両輪として一体的に取組を推進し、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、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、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

「3 現状と課題」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、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80時間を超える教育職員の月平均人数	3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	87.9%	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	59.0%	100%
1年間における1箇月時間外在校等時間の平均時間	27時間	21.5時間未満※1

(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

【健康確保に関する目標】

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	5.7%	3.9%未満※2
上司・同僚からの支援※3	9.2	9.5※4
年間休暇取得日数（小学校）	24	25超※5
年間休暇取得日数（中学校）	22	25超※5

【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)
「働きがい」に関する満足度	3.4	3.4超※6

※1 本目標値は、令和6年度360時間超の人数をゼロとして算出したもの

※2 本目標値は、令和元年度～令和6年度の実績値のうち最も低い値（令和元年度）を参考にしたもの。

※3 本項目は、令和元年度～令和6年度の「上司からの支援」および「同僚からの支援」の数値を合算し、2で除した数値。

※4 本目標値は、令和元年度～令和6年度の実績値のうち最も高い値（令和2年度）を参考にしたもの。

※5 当該年度に付与される年次有給休暇（20日）および夏季休暇（特別休暇・5日）を合算した日数。

※6 本目標値は、令和元年度～令和6年度の実績値のうち最も高い値（令和6年度）を参考にしたもの。

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町内全校統一した取組の実施**

「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」に全ての学校で取り組みます。

- **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学校によって異なることをふまえ、各学校は、町内全校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。

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、理解を促します。その上で、質の高い教育を長期的に提供する視点から、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、データ入力等の「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、県教育委員会事務局が実施している学校問題解決支援員、学校問題ADR（裁判外紛争解決手続）や弁護士による代理対応の支援を活用します。

【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。

- **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町立学校全体の組織風土の状況を客観的に把握し、その結果を各学校の職場環境改善に活かせるよう共有します。共

有された全体傾向も参考に、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**

学校だよりや PTA 総会など、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、東員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 サイクルに基づき、相互に連携・協力して取組を進めます。

(1) 東員町教育委員会

東員町教育委員会は、計画全体の進捗を管理します。また、本計画の趣旨にもとづき、重点的に推進すべき取組等を毎年度示すなど、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**

東員町教育委員会は、各学校の進捗状況を定量的なデータにもとづき定期的に把握します。その状況は、町の総合教育会議、総括安全衛生委員会の場において、学校別の数値を含めて町長および関係部局と共有・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**

三重県で実践されている優れた業務改善の取組を収集し、町内全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**

東員町立学校における働き方改革の成果や課題を、県教育委員会と積極的に共有し、本計画の趣旨が県内全ての公立学校に波及するよう、必要な情報提供と支援を行います。

- **保護者・地域住民への理解と協力の促進**

本計画を町ホームページへの公開等、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するとともに、学校と家庭・地域が、子どもの成長を支えるパートナーとして互いを尊重し、協力し合う存在であるという共通認識の醸成を図り、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、「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目標設定マネジメントシート（別記様式）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。

- **成果と課題の検証**

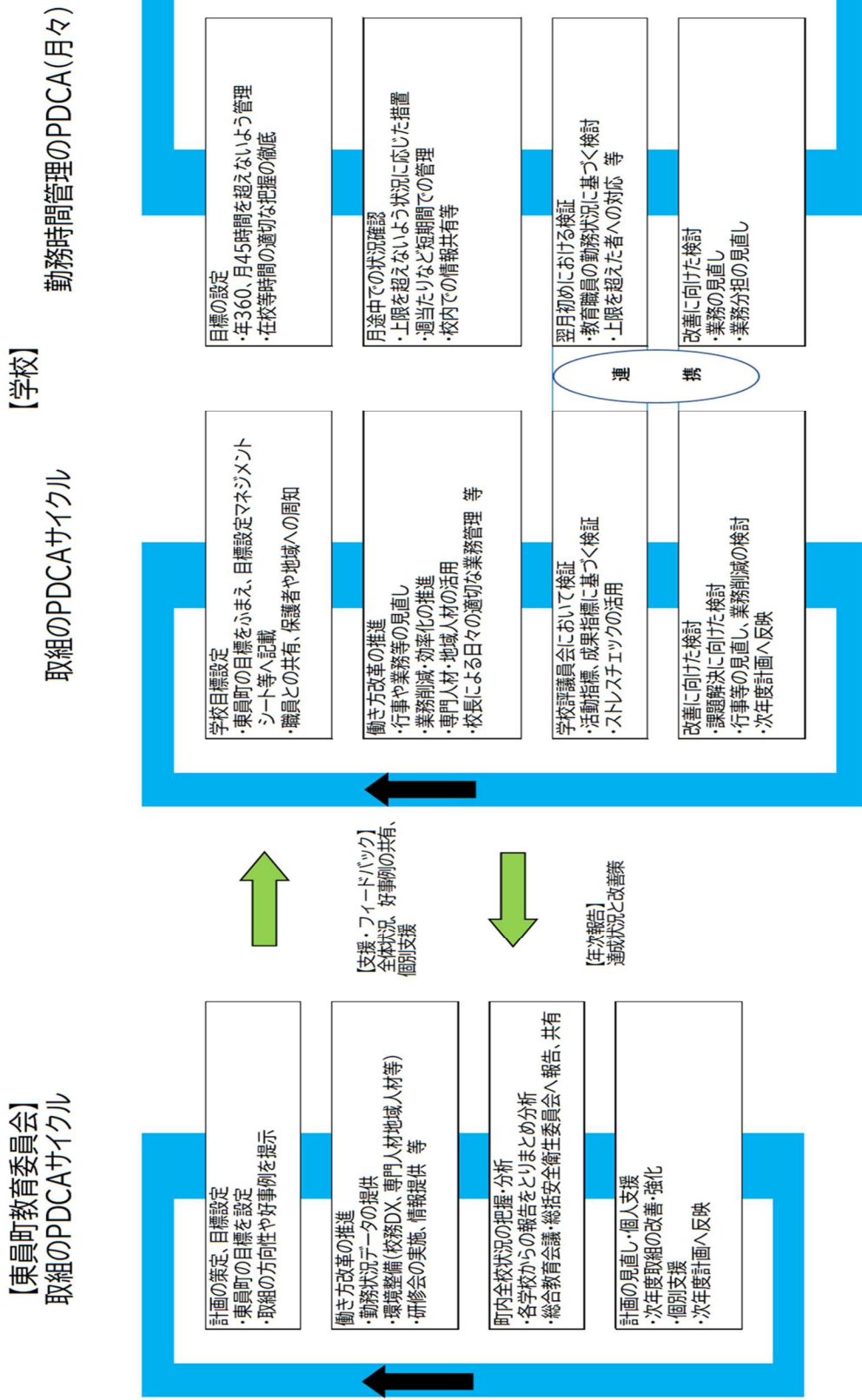
各学校は、毎年度、自校の目標達成状況について評価・検証します。その際、取組の成果と課題について、学校評議員会において協議するなど、外部からの助言・評価をふまえた取組の改善・充実を図ります。
- **東員町教育委員会への報告**

上記の検証結果をふまえ、毎年度、自校の目標達成状況を東員町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**

外部からの助言・評価をふまえ、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、次年度の目標設定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**

学校評議員会や学校運営協議会等の場を活用して、自校の働き方改革の取組内容や進捗、課題や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) 東員町教育委員会と各学校の連携 ～PDCAサイクルの推進～



目標設定マネジメントシート

学校

目標		現状値 ()	目標値 ()	目標達成に向けた取り組み	結果 ()	達成状況等の振り返り
時間 外 在 校 等 時 間	1箇月時間外在校等時間が80時間を超える教育職員の延べ人数					
	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					
	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					
	1年間における1箇月時間外在校等時間の平均時間					
健康 確 保	上司・同僚からの支援					
	年間休暇取得日数					
働 き が い	「働きがい」に関する満足度					