

伊賀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

伊賀市教育委員会

目次

はじめに	1
1 計画の趣旨等	3
2 これまでの取組.....	3
3 現状と課題	4
4 計画の基本方針	8
5 目標	9
6 取組の方向性	10
7 進捗管理	13

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、伊賀市立小中学校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。伊賀市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。

2020（令和2）年1月17日、改正給特法第7条に基づき「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服務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（以下「国の指針」という）」が告示されました。

国の指針では、学校の教育職員（給特法第2条第2項に規定する教育職員）を対象として、正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含む在校等時間について超過勤務の上限時間を、1月45時間、1年360時間を超えないこと、児童生徒に係る臨時的な特別な事情がある場合の上限時間について、1月100時間未満、1年720時間を超えないこと等としています。それ以外の職員（事務職員、学校栄養職員等）については、36協定における時間外労働の限度時間が適用されます。

三重県教育委員会は、これまでも『三重県教育ビジョン』等をもとにして、教職員の総勤務時間の縮減を進めてきました。また2018（平成30）年3月には「教職員の総勤務時間縮減に向けた取組について」「三重県部活動ガイドライン」を発出し、教職員の働き方改革について具体的な取組を進めてきました。

さらに2020（令和2）年3月には、「改正給特法」「国の指針」に基づき「三重県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」「三重県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」を策定し、「教育委員会には、教職員の健康及び福祉の確保を図るために一定の責務があること」「学校の業務は本来、正規の勤務時間で終われるように調整すべきものであること」「『上限時間』の遵守が前提となること」など、県及び市町が統一して取り組むための考え方をまとめました。

伊賀市教育委員会は、2009（平成21）年度より行っている「時間外労働時間の報告」や、「教職員満足度調査」の結果から明らかになった厳しい現状を受け、2016（平成28）年8月「伊賀市立学校職員安全衛生管理規定」を定め、伊賀市教育委員会、伊賀市小中学校長会、三重県教職員組合伊賀支部で組織する「伊賀市総括安全衛生委員会」において、総勤務時間縮減に向けた具体的な対策について、懇談・議論を重ねてきました。その結果、2017（平成29）年4月『伊賀市学校職員の総勤務時間縮減のための業務改善ポリシー』（policy＝強い方針）を策定し、これをもとにして具体的な取組を進めてきました。

こうした取組の結果、伊賀市立小中学校における教育職員1人あたりの時間外在校

等時間の月平均時間は、令和6年度には15.00時間（三重県平均25.40時間）となり、国が示す目標（月平均30時間程度）を大きく下回る水準まで減少するなど、着実な成果を上げています。

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）を超える教育職員の解消には至っておらず、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、各教育委員会に対して「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、こうした本県の現状や課題、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、「三重県教育ビジョン」に掲げる「教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、日々の生活の質や教職員としての人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、より効果的な教育活動を持続的に行う」ことを目指すものです。

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項に規定する者のうち、伊賀市教育委員会が所管する小中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

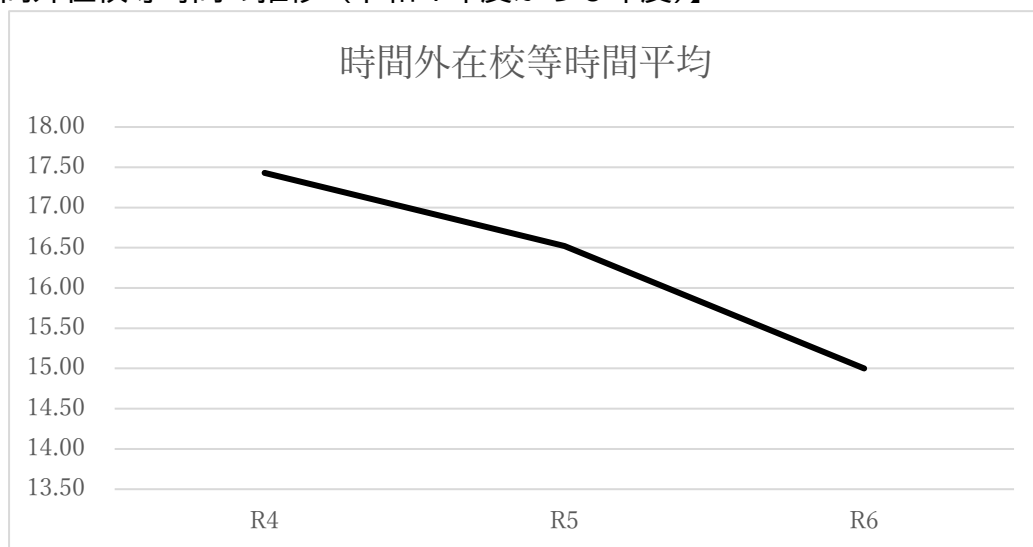
本市では、教育職員の長時間労働を是正し、心身の健康保持とやりがいのある職場環境を整えることで教育の質の維持・向上を図るため、平成28年8月「伊賀市立学校職員安全衛生管理規定」を策定しました。また、平成29年4月『伊賀市学校職員の総勤務時間縮減のための業務改善ポリシー』(policy=強い方針)を策定し、これをもとにして具体的な取組を進めてきました。それらに基づき、外部人材の活用や統合型校務支援システム等のICTの導入による業務効率化、部活動改革、メンタルヘルス対策等を推進しつつ、勤務時間管理の徹底を図っているところです。

これらの取組を通じて、教育職員の労働時間は改善傾向にありますが、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。

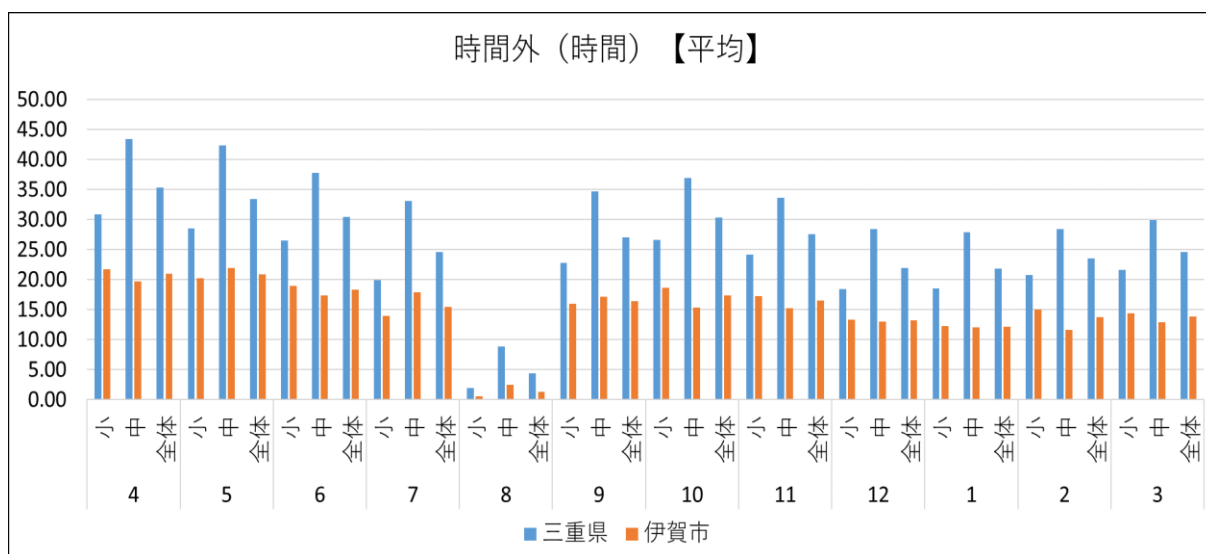
3 現状と課題

(1) 教育職員の業務量管理に関する現状と課題

【時間外在校等時間の推移（令和4年度から6年度）】



【時間外在校等時間の平均（令和6年度）】



【時間外在校等時間が基準を上回った教育職員の数（令和4年度から6年度）】

	R4	R5	R6
月 80 時間を超えた教育職員（延べ人数）	0	0	0
月 45 時間を超えた教育職員（延べ人数）	8	14	5
年間 360 時間を超えた教育職員	7	3	1

《現状と課題》

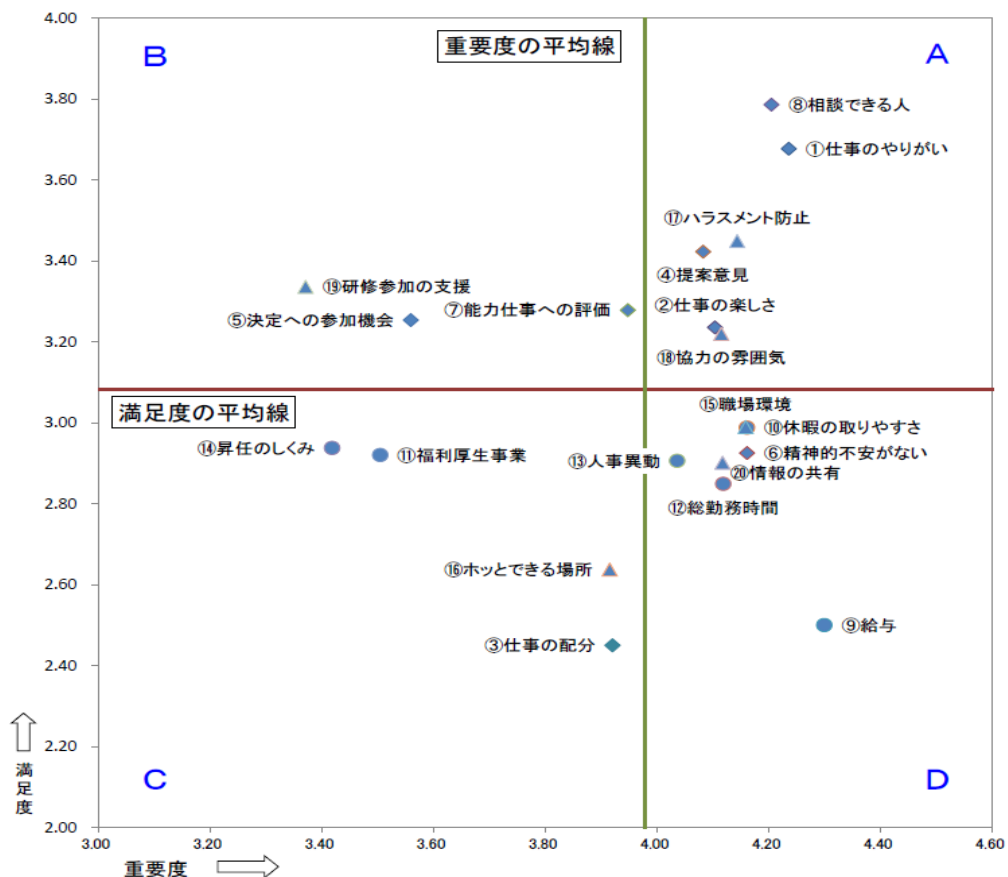
- ・時間外在校等時間の月平均は 15.00 時間（令和 6 年度）と国が目標として示す 30 時間を大きく下回り、45 時間超・80 時間超の割合も減少傾向にあるなど、これまでの取組は着実に成果を上げています。
- ・時間外在校等時間の月平均は、三重県平均と比べても、小中ともに低い傾向があります。
- ・しかしながら、時間外在校等時間が月 45 時間、年間 360 時間を超える教育職員がまだ存在し、全体の平均労働時間は抑制されているものの、一部の教育職員に時間外労働が集中する傾向があります。
- ・全体の平均時間外在校等時間の削減のみならず、一部の教育職員への時間外労働の偏在を解消し、個々の教育職員の負担軽減に取り組み、全ての教育職員が上限時間内で業務を遂行できる環境を整備することが必要です。

（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

【「教育職員満足度調査の重要度×満足度マトリクス」（令和 6 年度）】

2024教職員満足度調査（満足度・重要度のクロス分析）

《全体分布図》



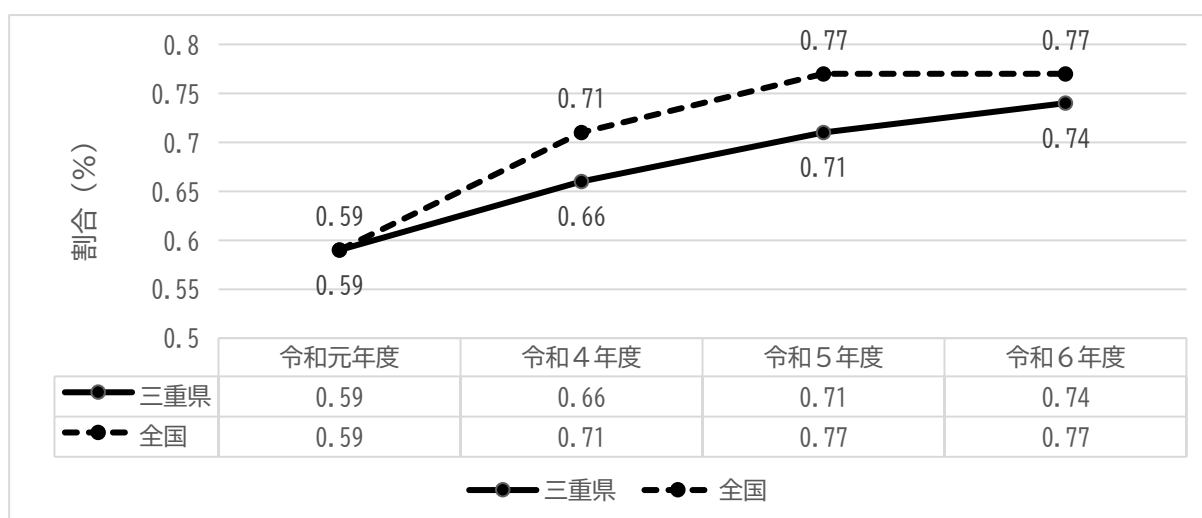
出典：「2024 年度教職員満足度調査結果」

【健康確保（ライフワークバランス）や働きがい（令和4～6年度）】

	R4	R5	R6
伊賀地域教職員の「休暇の取りやすさ」に関する満足度	2. 6 5	2. 6 8	2. 7 2
伊賀地域教職員の「精神的不安がない」に関する満足度	2. 9 4	2. 8 9	2. 9 3
伊賀地域教職員の「仕事のやりがい」に関する満足度	3. 8 5	3. 8 3	3. 7 8

出典：「2025 年度教職員満足度調査結果」

【メンタルヘルス不調による休職者率（令和4～6年度）】



※三重県および全国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。（小・中学校教育職員を含む）

【メンタルヘルス不調による休職者率（令和4～6年度）】

	R4	R5	R6
メンタルヘルス不調による休職者の人数	3	1	2
伊賀市の教職員の人数	6 3 2	6 1 0	6 1 4
割合（％）	0.47	0.16	0.33

＜現状と課題＞

- ・勤務時間の削減という「量」の改善が進む一方で、それを支える「働きがい」は高い水準にあります。
- ・教職員満足度調査における「休暇の取りやすさ」や「精神的不安がない」といった項目は、教育職員の期待（重要度）に反して満足度が低い水準に留まっており、「期待と実感のギャップ」が大きい状況です。
- ・また、メンタルヘルス不調による休職者率から、伊賀市の教育職員は三重県の教育職員よりも割合は少ないものの、仕事上、心身への負担が依然としてあることを

示しています。

・「教育職員の健康確保」と、「働きがい」の更なる向上という視点から、長時間労働のような「量」の問題に加えて、個人の裁量で仕事のペースや順序を調整しにくいという「質」の問題も、教育職員に精神的負担を軽減していく必要があります。

(3) 総括

本市の課題について、量と質の2つの観点から、次のとおり整理します。

- ・ **一部の教育職員への業務負担の偏り**

時間外在校等時間は減少している一方で、健康障害リスクのある月 45 時間超勤務者や年間 360 時間超勤務者が依然として存在しています。特定の教育職員に業務が集中するなど、業務負担の偏りが解消されていないという課題があります。

- ・ **「健康確保」と「働きがい」**

確実な休息や心理的安全性が確保された労働環境の整備や、個人の裁量でコントロールしにくい業務から生じる心理的負担の軽減という、早急に解決すべき「健康確保」の課題があります。また、同時に、本県の強みである高い「仕事のやりがい」が、心身への負担によって損なわれることのないよう守り、向上させていく必要があります。

これら量と質の双方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の改善は進みましたが、依然として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、①「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、②「心身の健康確保」と「働きがいの維持・向上」（「質」の向上）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、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、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

(1) で示した課題を解決するため、特に「月 45 時間超勤務、年 360 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、「量」の課題（業務負担の偏在）と「質」の課題（健康確保と働きがいの両立）を解決するため、双方の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)
一月あたりの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	0人	0人
一月あたりの時間外在校等時間が45時間以下の教育職員の延べ人数	5人	0人
1年間の時間外在校等時間が360時間以上の教育職員の人数	3人	0人
1年間における一月あたりの時間外在校等時間の平均時間	15.0時間	15.0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

【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)
「休暇の取りやすさ」に関する満足度*	2.72	2.77超**
「精神的不安がない」に関する満足度*	2.93	3.04超**

【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)
「仕事のやりがい」に関する満足度*	3.78	3.87超**

*教育職員満足度調査における各項目の満足度。（5点満点）

**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（いずれも令和3年度）を参考にしたものの。

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高い「月 45 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全県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職種や学校によって異なることをふまえ、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。

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スクール・サポート・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育職員の負担軽減と指導体制の強化**

長時間労働の要因の一つである部活動は、「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。

【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。

- **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伊賀市立小中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**

市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」勤務者が発生した場合には、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、研修等において、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、伊賀市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) 伊賀市教育委員会

伊賀市教育委員会は、「伊賀市総括安全衛生委員会」において、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**

伊賀市教育委員会は、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、伊賀市総合教育会議の場において、学校別の数値を含めて市長および関係部局と共有し、市全体で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**

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、研修会等を通じて共有することで、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**

本計画を市ホームページへ公開する等、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（複数顧問の導入率、勤務間インターバル確保に向けた取組実施率等）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・評価をふまえた取組の改善・充実を図ります。

- **伊賀市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伊賀市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**

取組状況を、学校通信等を通じて公表し、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。

