明和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7月

明和町教育委員会

目次

はじめに

１　計画の趣旨

２　これまでの取組

３　現状と課題

４　計画の基本方針

５　目標

６　取組の方向性

７　進捗管理

８　参考資料

はじめに

子どもたちを取り巻く環境が大きく変化し、特別な支援を必要とする子どもたちや不登校児童生徒、日本語指導が必要な外国人児童生徒の増加など、学校の抱える課題が複雑化・多様化しています。このような中、明和町の教育を持続的にさらによいものへと発展させていくため「学校における働き方改革」を一層進めていく必要があります。
明和町では、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。

こうした中、令和７年６月に給特法が改正され、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、業務の適正な分担・見直しなどについて、より具体的な枠組みが示された他、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ています。

今後は、これまでの取組の成果と課題を踏まえ、全ての教育職員が、授業の質の向上に資する創造的な時間を十分に確保し、心身ともに健康で、その専門性を最大限に発揮できる持続可能な教育環境を創出することが不可欠です。

こうした環境を実現するため、業務の適正化や分担の見直しや ICT の活用といった具体的な業務改善に取り組むとともに、勤務間インターバルの徹底やメンタルヘルス対策の充実といった健康確保措置を着実に進める必要があります。

そして、これらの取組を進めるためには、学校、教育委員会、家庭、地域など全ての関係者が互いに連携・協働し、子どもたちのより良い成長と学びを支える体制づくりを推進していくことが重要です。

明和町教育委員会では、教育職員が持つ教育への情熱や「やりがい」が、厳しい労働環境によって損なわれることのないよう、「業務量の適正な管理」と「心身の健康確保」を両輪で進めます。これにより、すべての教育職員にとって、心身ともに健康でいられる「働きやすさ」と専門性を最大限に発揮できる「働きがい」が両立する持続可能な環境を創出します。その実現に向け、「学校における働き方改革」を強力に推進してまいります。

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、明和町学校教育の方針に掲げる「未来を築く豊かな人間性と創造性を備えた人づくり」を実現するためのものです。

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。

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」に即し策定するものです。

(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、明和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、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す。

(3)計画の期間

令和８年度から令和 11 年度まで

2 これまでの取組

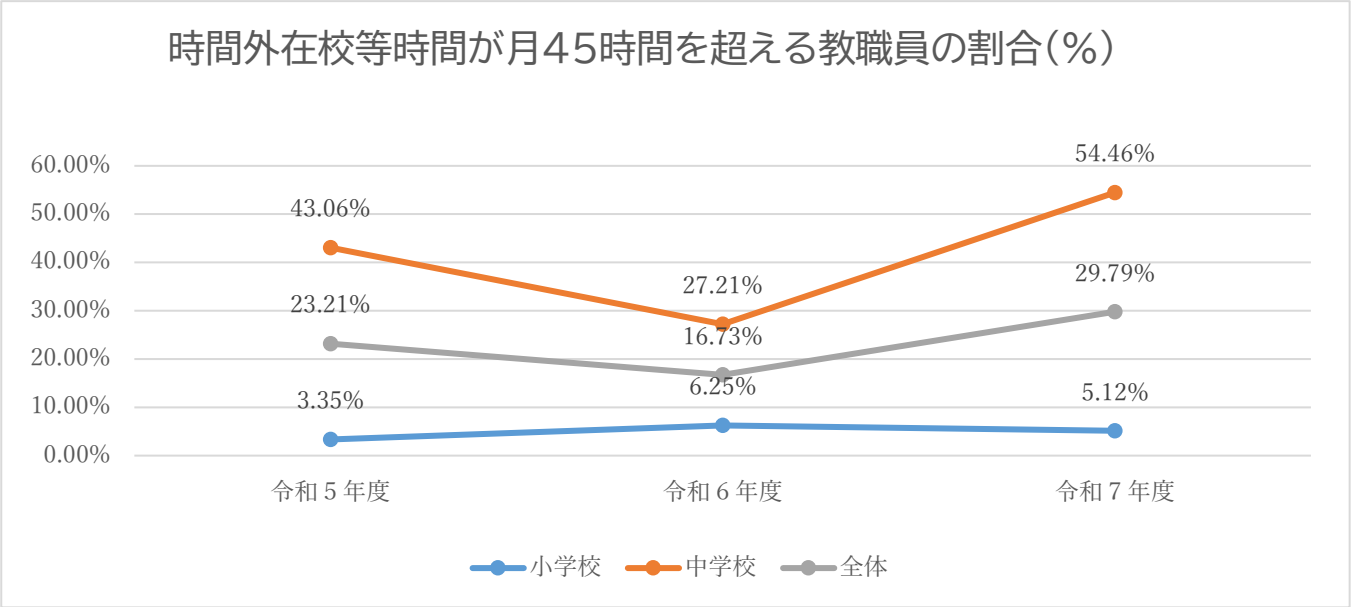
本町においては、ICT の導入による業務効率化、明和町立学校職員安全衛生委員会の開催や、ストレスチェックの実施のほか、各小中学校の学校教育経営計画の中で、時間外労働時間に係る目標や、定時退勤日の設定、各種会議の時間の長さの目標を設定してもらうなど学校教育勤務時間管理の徹底を図ってきました。

これらの取組により、教育職員の勤務時間は改善傾向にありますが、依然として長時間労働を余儀なくされている教育職員が存在しており、さらなる改善が求められています。

3 現状と課題

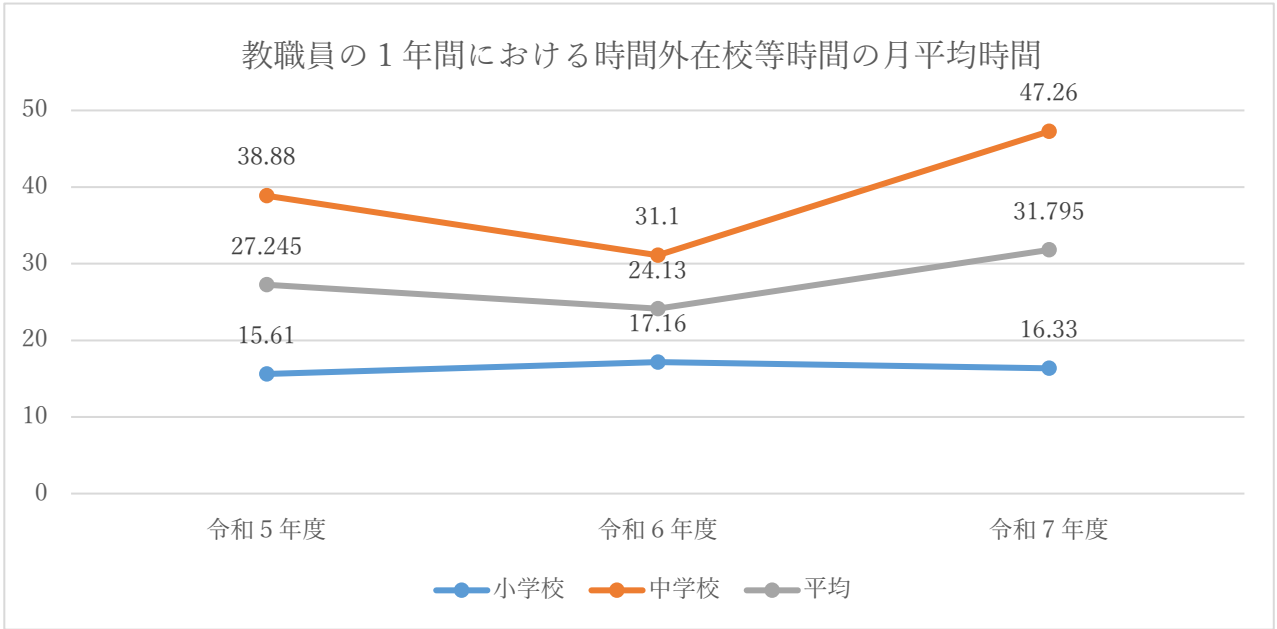
（1）教育職員の業務量管理に関する現状と課題

【グラフ１：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（令和５～７年度)】



- 中学校において、令和 6 年度を境に令和 7 年度は再び割合が増加に転じています。
- 小学校の該当割合は常に 5%台前後で推移しており、中学校と比較すると低い水準で安定していることがわかります。
- 小学校と中学校の割合の差は令和７年度に広がっており、特に中学校現場における労働環境の改善が急務である状況が読み取れます。

【グラフ２：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（令和５～７年度)】



・中学校が、令和 7 年度には月平均 47 時間に達しており、小学校（17 時間）と比較して約 2.8 倍の長時間労働となっています。
・令和 6 年度は全体平均が令和 5 年度の 27 時間から 24 時間へと一時的に改善しましたが令和 7 年度は再び悪化しました。（全体平均 31 時間）
・令和 6 年度の改善から一転、令和 7 年度は中学校（39→47 時間）の大幅な増加により、全体平均も 31 時間へと上昇しています。

【別紙：教職員の働き方改革に関するアンケート結果報告書】
別紙アンケート調査により、「現状と課題」という観点から 5 つの現状と課題を簡潔にまとめました。
・「本来の業務」を圧迫する事務作業と突発的な対応
・人員不足による現場の疲弊と健康確保の限界
・「学校が担うべき業務」の境界線の曖昧さ
・組織風土の課題と ICT 導入によるジレンマ
・教職員の心身の健康を守る支援体制の欠如

（２）総括

本町の教育現場における現状分析・課題は、以下の２点に集約されます。

１つ目は、「長時間労働」という量的な課題です。
中学校では部活動や複雑な生徒指導が一部の教員に集中し、依然として月 45 時間を超える長時間労働が発生しています。小学校では外部人材活用により一定の効率化に成功していますが、中学校では多忙さゆえに人材活用のノウハウを蓄積する「組織的な余白」すら失われており、この格差が校種間の勤務時間の違いを生んでいます。
小学校においても、児童へのきめ細かな配慮や複雑化する家庭対応など、教員が抱える実質的な業務負荷は極めて高い水準にあります。しかし、小学校においても、児童の成長を支えるための日常的なきめ細かな配慮や、多様化・複雑化する家庭との調整業務など、負荷は極めて高い水準にあります。

２つ目は、勤務環境の「質」に関わる心理的・組織的な課題です。
学校種を問わず重い負担を抱える教職員が依然として存在しています。中学校では部活動指導や生徒指導、小学校では保護者・地域への対応や子どもへの個別指導など、教職特有の業務過多による負荷は校種を問わず深刻です。教職員は膨大な事務作業や突発的な対応により業務が寸断される中、心理的なプレッシャーも重なって疲弊しており、個人の努力や工夫で解決できる限界を超えています。また、大規模校と小規模校の差や前例踏襲の風土といった組織的課題もあり、外部人材の活用や管理職による防波堤としてのサポートを強化し、教職員の精神的・物理的負担を根本から軽減できる組織体制への再構築が急務

です。
　これら「量」と「質」の両側面からなる課題を解決し、持続可能な教育環境を構築するため、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。

　「３ 現状と課題」で示すとおり、依然として存在する一部の教育職員における「長時間労働」や、「心理的負担」や「働きやすさ」といった質的な課題が残されています。

　このため、本計画では平均時間外在校等時間の縮減に留まらず、「長時間労働の解消」と「心理的負担の軽減」を優先課題と位置づけます。課題解決に向け、「業務量の適正な管理」と「心身の健康確保」を取組の両輪として一体的に推進し、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。

　また、その実現のため、各学校が自校の勤務実態や業務内容、職員構成など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し PDCA サイクルを回すことを基本とします。

（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、「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」の軽減に重点を置いた、以下の 4 つの柱に沿って取組を推進する。

【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、現状分析で明らかになった、月 45 時間超勤務者を減少させることを目標として設定します。あわせて、働き方改革の「質」の改善に向けた目標も設定し、量と質の両面から取組を推進します。

（１）時間外在校等時間に関する目標

本県の最優先課題である健康障害リスクの高い長時間勤務の根絶を「必達目標」として掲げます。あわせて、国の指針で示された上限の原則を遵守するための「目標」を設定します。

・１ヶ月時間外在校等時間が４５時間以下の割合を１００%にする。
・１年間における１ヶ月の平均時間外在校等時間を３０時間以内にする。
・１年間における時間外在校等時間を年間３６０時間以内にする。

参考指標

項　　目	管理方針
１年間における 1 箇月時間外在校等時間の平均時間（小学校）	国の目標である 30 時間を超えないよう管理し、現状水準の維持・改善に努める
１年間における 1 箇月時間外在校等時間の平均時間（中学校）	

（２）健康確保（ライフ・ワーク・バランス）や働きがいに関する目標

時間外勤務の削減だけでなく、職場の心理的安全性や満足度の向上など働き方の「質」の改善に向けた目標を設定します。

・年間の年次有給休暇の平均取得日数を１５日以上にする。
・ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を１０%未満にする。

また、県全体の勤務状況を継続的に把握し、適切な管理を維持するため、以下の指標を「参考指標」として設定します。

参考指標

項　　目	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	２．０%

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、校長面談などによる面接指導を実施し、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。

- **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踏まえ、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。

（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 化の推進によって、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って、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踏まえ、教員の自発的な協力に依存してきた現状を見直し、持続可能な体制を構築します。そのために、複数顧問の配置や、部活動指導員の配置拡充及び処遇改善、専門性の高い外部指導者の積極的な登用を進めます。

- **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、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、事案の性質や深刻度に応じた支援体制を整備します。

【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、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魅力的な職場環境を実現します。

- **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。

- **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組織風土の状況を客観的に把握し、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。

- **教育活動への理解と協力の促進**

  県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**

  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。

- **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、必要に応じて、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れにより、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、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 サイクルを回し、連携して取組を進めます。

（１）町教育委員会

町教育委員会は、「明和町立学校職員安全衛生委員会」において、計画全体の進捗を管理するとともに、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**

  町教育委員会は、各学校の進捗状況を定期的に把握する。その状況は、町の総合教育会議の場において、学校別の数値を含めて町長および関係部局と共有し、町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、校長会や明和町立学校

職員安全衛生委員会を通じて全学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。

- **県教育委員会等との連携**
  県教育委員会から共有される県立学校における働き方改革の成果や課題を全学校に共有し、各学校の取組を推進します。

（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」で示された目標を踏まえ、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**
  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・評価を踏まえた取組の改善・充実を図ります。

- **町教育委員会への報告**
  上記の検証結果を踏まえ、自校の状況を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、次年度に向けた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**
  これらの結果を踏まえ、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、次年度の学校経営の改革方針などに反映させます。

- **保護者・地域との連携・協働**
  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）町教育委員会と各学校の連携　～ＰＤＣＡサイクルの推進（取組は例）～

