資料１

鳥羽市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（2026）年度～令和11（2029）年度】

令和8年4月

鳥羽市教育委員会

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 8

５　目標 9

６　取組の方向性 10

７　進捗管理 12

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、鳥羽市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。鳥羽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。

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、鳥羽市教育委員会では、令和２年３月に、所管する学校における教育職員の時間外労働の上限を月 45 時間、年 360 時間とする規則および方針（以下、「規則等」という。）を定め、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、市立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 22.6 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、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等による継続的な改善が義務付けられました。

本計画は、こうした本市の現状や課題、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るものです。そして、「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、また「鳥羽市教育ビジョン」に掲げる「教職員が子どもと向き合う時間や授業づくりに集中できるよう業務を見直し、心身の健康と生活の質を大切にし、協働的な職場づくりと専門性の向上を図り、教職員一人ひとりが人間性や創造性を高めながら、持続可能で質の高い教育活動を展開できる」こと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が期待されます。

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、鳥羽市教育委員会が所管する市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

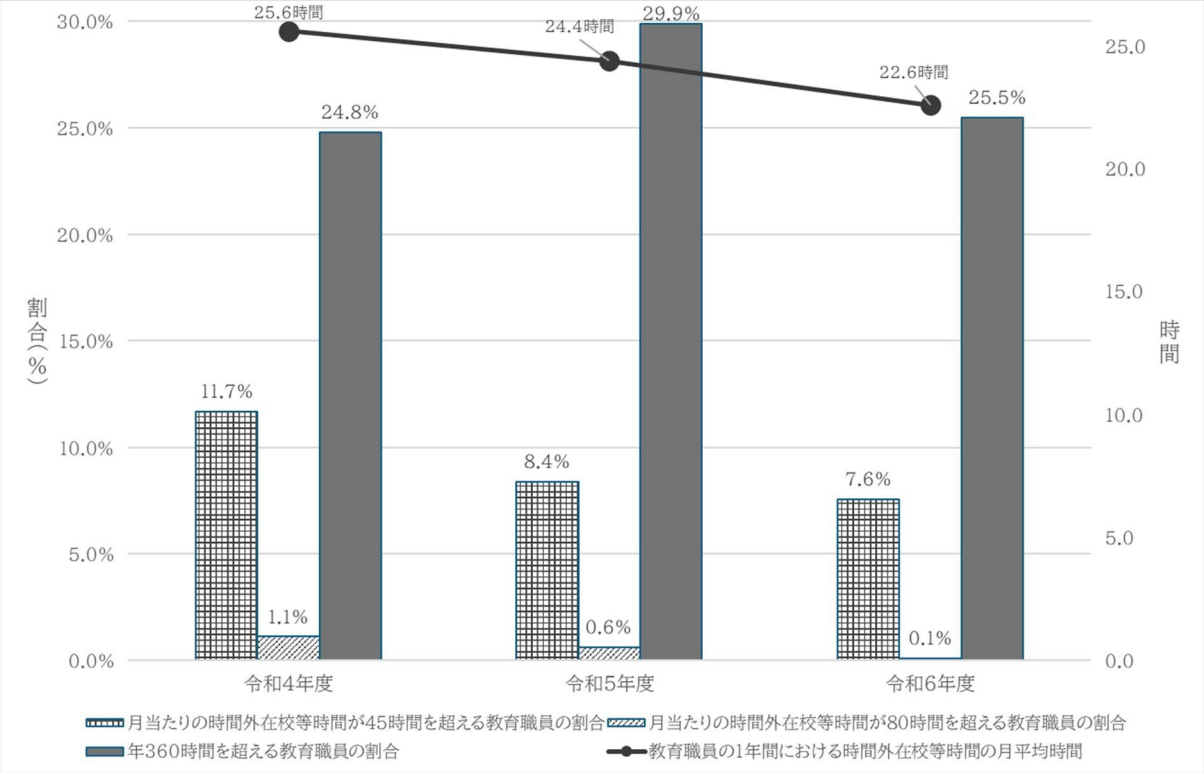
本市では、教育職員の長時間労働を是正し、心身の健康保持とやりがいのある職場環境を整えることで教育の質の維持・向上を図るため、平成 27 年度には「鳥羽市教育振興基本計画」において支援体制の充実を位置付け、取組の方向性を示しました。さらに、令和２年３月には「学校における教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を定め、時間外在校等時間の上限（月 45 時間・年 360 時間）を定めるなど勤務時間削減に向けた指針を明確にし、この方針のもと外部人材の活用や ICT の導入による業務効率化、部活動改革、メンタルヘルス対策等を推進しつつ、勤務時間管理の徹

底を図ってきました。
　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

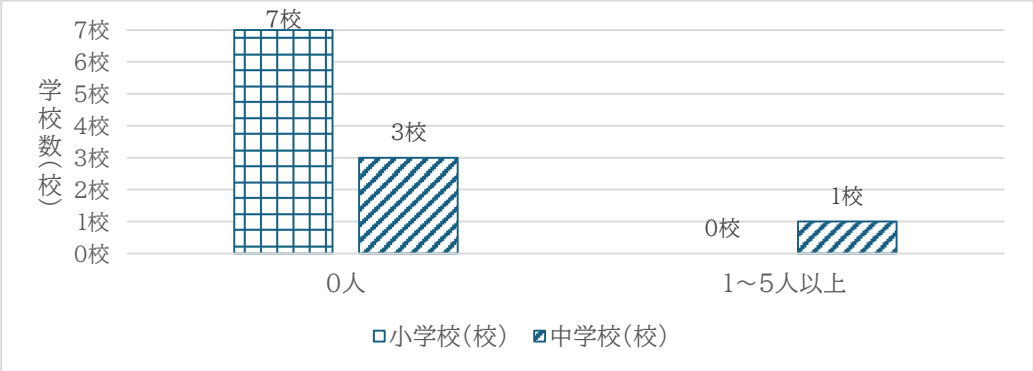
（１）教育職員の業務量管理に関する現状と課題

【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	11.7%	8.4%	7.6%
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	1.1%	0.6%	0.1%
年360時間を超える教育職員の割合	24.8%	29.9%	25.5%
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	25.6	24.4	22.6

【図２：月 80 時間超勤務職員数の学校数分布（令和６年度）】



※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。

〈現状分析〉

- 時間外在校等時間の月平均は 22.6 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（図１）。
- しかしながら、依然として長時間労働となっている教育職員が存在し、時間外勤務の分布には偏りが見られます。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（図１）。
- 「月 80 時間を超える教育職員」の状況を分析すると、学校や校種によって偏りが見られます。長時間勤務者が発生していない学校がある一方で、特定の学校に発生している状況があり、その背景には、学校の規模や校区の広さなど、複合的な要因が考えられます。（図２）。

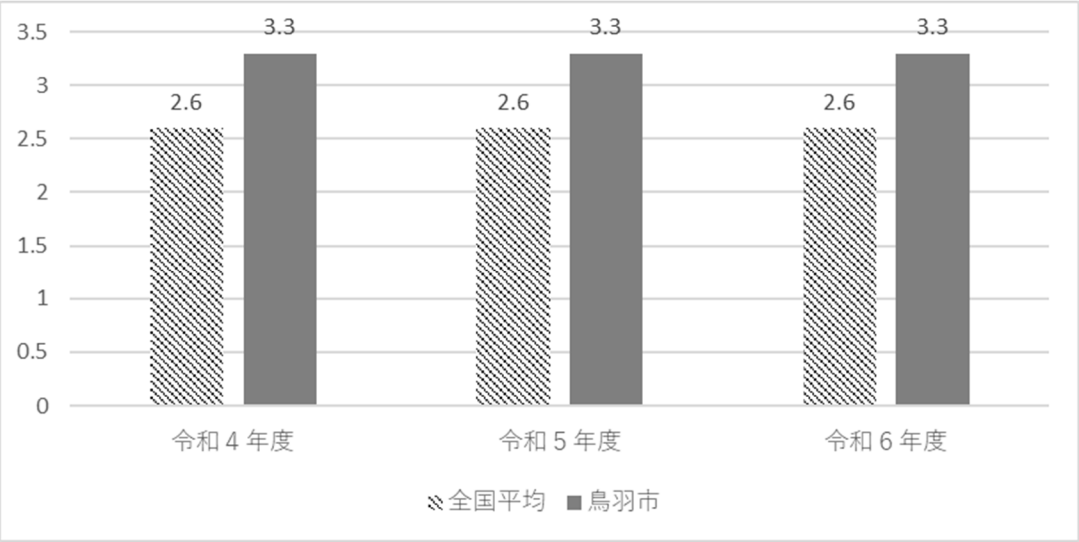
〈課題〉

全体の平均時間外在校等時間の削減のみならず、次の視点から、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。特に、健康障害リスクが極めて高い月 80 時間超の教育職員をなくすことを最優先として取り組まなければなりません。

- 市全体で取り組むべき時間外労働の偏在の解消
  長時間勤務の主要因である「部活動」の指導体制を持続可能なものへ見直す必要があります。また、一部の教育職員に業務が偏らないよう、校内における業務の平準化を図る必要があります。
- 各学校における主体的な業務改善の推進
  長時間労働の状況は、学校ごとに偏りがあることから、市全体の取組と併せて、本計画が示す業務改善の方向性や勤務状況データを参考に、各学校が自らの勤務実態や課題（業務分掌、特定の教育職員への負荷等）を主体的に分析し、各学校の実情に応じた具体的な改善取組を実施する必要があります。

（２）教育職員の健康確保と働きがい等に関する現状と課題

【図３：ストレスチェックにおける仕事のやりがい（令和４～６年度）】

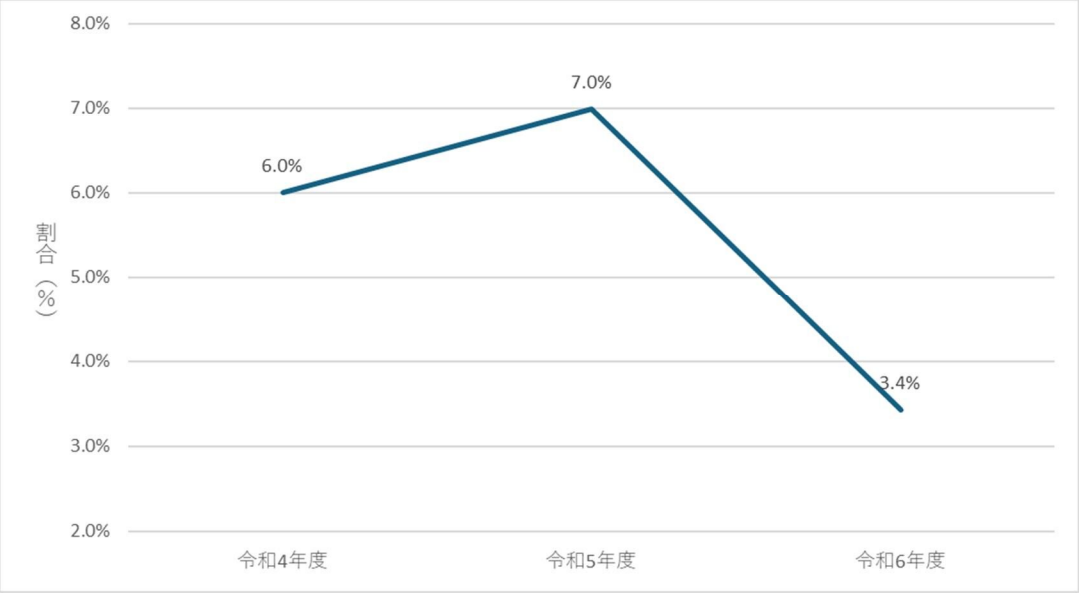


	令和４年度	令和５年度	令和６年度
全国平均	2.6	2.6	2.6
鳥羽市	3.3	3.3	3.3

※ストレスチェックの設問への回答（４段階評価）の点数を基に算出。

全国平均：厚生労働省が示す全国平均値　　鳥羽市：ストレスチェックを受験した方全員の回答結果の平均値

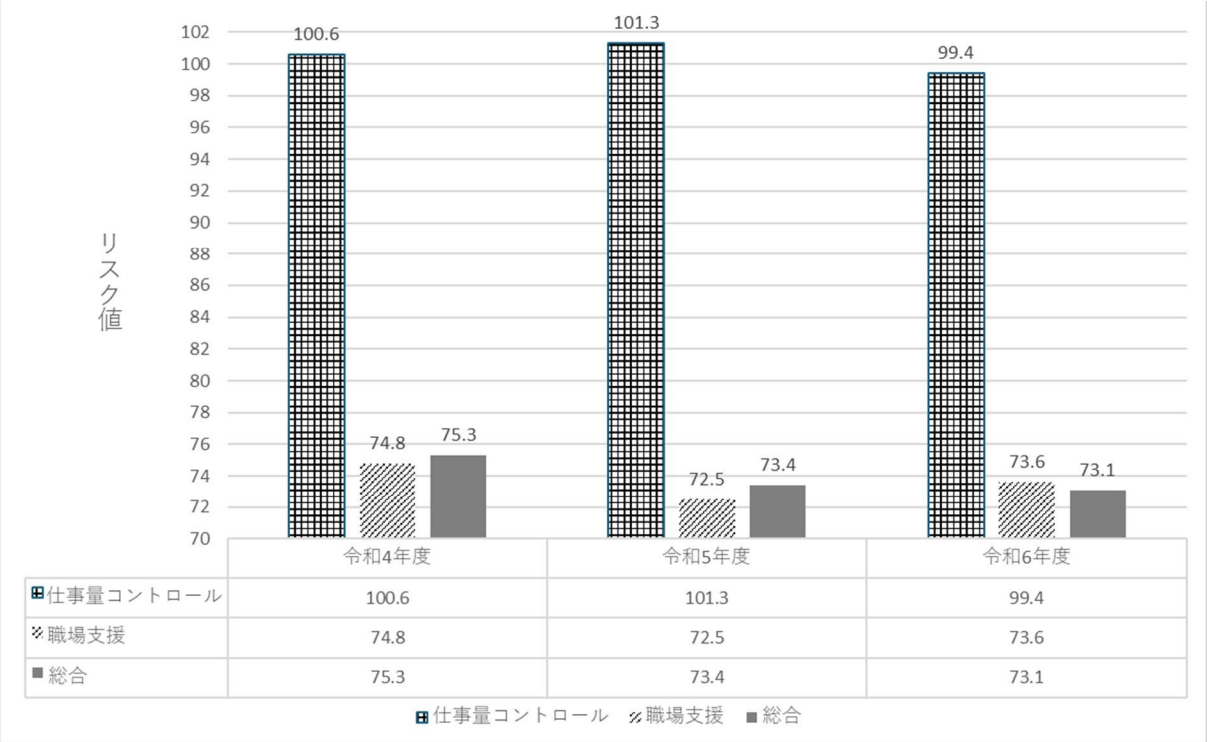
【図４：ストレスチェックにおける高ストレス者の割合（令和４～６年度）】



令和４年度	令和５年度	令和６年度
6.0%（9人）	7.0%（10人）	3.4%（5人）

※ストレスチェック：鳥羽市立学校教職員を対象に年１回、ＷＥＢにて実施。

【図５：ストレスチェックにおける健康リスクの値（令和４～６年度)】



※健康リスク：ストレスチェックの結果平均値から算出した健康リスク値を表す。100 を全国平均とし、高いほどストレスが高いことを意味する。

※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 健康リスク値のこと。

〈現状分析〉

勤務時間の削減という「量」の改善が進む一方で、働き方の「質」については、教育職員の心身の健康確保に課題が残る状況（①②）がある一方、それを支える「働きがい」（③）は高い水準にあります。

① 「健康確保」に関する現状（図３～５）

高ストレス者の割合は減少してきているものの（図４)、教育職員の心身への負担が依然として高い状況を示しています。

② 教育職員の心理的負担と「質的」な業務負荷（図４、５）

「ストレスチェックにおける健康リスクの値（図５)」を分析すると、「仕事量コントロール」のリスクが高く示されています。これは、業務量の多さを示す「仕事の量的負担」と、個人の裁量度の低さを示す「仕事のコントロール」を組み合わせて判定される指標であり、このリスクが高いことは、長時間労働という「量」的な問題に加えて、保護者対応などの困難事案への対応のように、個人の裁量で仕事の実施時期を調整しにくいという「質」的な問題も、教育職員に精神的負担を与えていることを示唆しています。

③ 「働きがい」に関する現状（図３）

一方で、ストレスチェック項目のうち「仕事のやりがい」は、教育職員が重視する傾向があり、その数値は全国平均を上回る水準で推移しています（図４)。

〈課題〉

「教育職員の健康確保」と、本市の強みである「働きがい」の更なる向上という視点から、以下に取り組む必要があります。

- 心身の健康確保と心理的負担の軽減

  教育職員が心身の健康を維持できるよう、休暇を取得しやすい職場環境づくりやメンタルヘルス対策を強化する必要があります。特に、個人の裁量でコントロールしにくい「質的」な業務負担に対しては、組織的に対応できる支援体制を構築し、全ての教育職員の心身の健康を守る必要があります。

- 「働きがい」の更なる向上

  現状、高い水準にある「仕事のやりがい」に関する満足度は、本市の強みであり、さらに高めていくことが教育の質の向上に不可欠です。教育職員が本来持つ崇高な使命感に基づく「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、健康で安心して専門性を発揮できる職場環境を確保する必要があります。

（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、健康障害リスクの高い月 80 時間超の勤務者が依然として存在しています。その背景として、「部活動指導」などの特定の業務が一部の教育職員に集中するなど、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、また、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など、早急に解決すべき「健康確保」の課題があります。また、本市の強みである高い「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、さらに向上させていくことが必要です。

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 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）
１箇月時間外在校等時間が 80 時間以上の教育職員に占める割合	０．１％	０％
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	９２．４％	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	７４．５％	１００％
１年間における１箇月時間外在校等時間の平均時間	２２．６時間	２２．６時間未満*

*本目標値は、令和４年度～令和６年度の実績値のうち最も低い値（令和６年度）を参考にしたもの。

（２）健康確保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	３．４％	３．４％未満**

【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）
ストレスチェックにおける仕事のやりがい*	３．３	３．３超***

*ストレスチェックの設問への回答の点数（４点満点）

**本目標値は、令和４年度～令和６年度の実績値のうち最も低い値（令和６年度）を参考にしたもの。

***本目標値は、令和４年度～令和６年度の実績値のうち最も高い値（令和４～６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全市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。

- **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、本市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 化の推進により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、県の事業も活用し、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、「鳥羽市部活動ガイドライ

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、研修案や保護者向け文書の作成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、健康確保を実現するため、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。定期的なストレスチェック等を通じて市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Ｗｅｂページ、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」勤務者への産業医による面接指導を実施します。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。

- **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、校内研修等において、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、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）市教育委員会

市教育委員会は、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**

  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、鳥羽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。

- **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（1人当たりの年間休暇取得日数、複数顧問の導入率等）を学校経営の改革方針等へ明確に位置づけ、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。

- **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、次年度の学校経営の改革方針等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、学校経営の改革方針等を通じてＷｅｂ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。