

宇和島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年3月

宇和島市教育委員会

【 目 次 】

1	計画の策定にあたって	2
2	宇和島市立学校の現状	2
3	計画の目標と期間	6
4	宇和島市教育委員会が講じる措置	6
5	学校において推進する具体的な措置	7
6	教育職員の健康及び福祉の確保措置	8
7	計画の運用・評価及びフォローアップ	8

1 計画の策定にあたって

(1) 計画の背景と趣旨

学校教育を取り巻く環境は、情報化、グローバル化、少子高齢化、さらには多様な教育的ニーズへの対応など、劇的な変化の中にあり、教職員に求められる役割は加速度的に拡大・複雑化している。

本市においても、教職員の献身的な努力によって教育の質が維持されている一方、長時間勤務の常態化が心身の健康を損なうリスクとなり、教職の持続可能性を脅かしている。本計画は、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（以下、「給特法」という。）第8条に基づき、本市立学校の教育職員の業務量を適切に管理し、健康を確保することを目的として策定するものである。

(2) 「宇和島市教育大綱」「宇和島市教育振興基本計画」との連動

本計画は、宇和島市の教育行政の根幹を成す「宇和島市教育大綱」「宇和島市教育振興基本計画」を土台としている。「宇和島市教育大綱」「宇和島市教育振興基本計画」では、目指す教育の姿として、「一人一人のウェルビーイングと包摂的で持続可能な地域社会の共創を目指す、人づくり・つながりづくり・地域づくり」を掲げている。その鍵となる教職員が、市民の一人として地域と丁寧に対話し、新たな価値を共に創り出すための「時間的・精神的な余白」を確保する。また、教職員が心身ともに健康で、自己実現の喜びを感じながら教壇に立つことは、子どもたちのウェルビーイングを実現するための大前提である。

(3) 「愛媛県教育委員会の方針（第3期）」との整合

愛媛県が掲げる「愛顔（えがお）あふれる学校」の実現、および令和6～8年度の「集中改革期間」に対応し、本計画においても業務の「精選」から「構造的改革」への移行を加速させる。特に、県の第3期方針が強調する「教職員の働きがい（ワーク・エンゲイジメント）の向上」と「メンタルヘルス不調へのきめ細かな対応」を本計画の重要項目として位置付ける。

2 宇和島市立学校の現状

(1) 勤務実態の現状

本市の教育職員の在校等時間は、依然として「給特法」が定める上限ガイドラインを維持する上での大きな障壁となっている。令和6年度の調査に基づく現状は以下のとおりである。

- ・ **時間外在校等時間の推移**：教育職員の時間外在校等時間の1箇月平均は、小学校で約51時間、中学校で約63時間となっている。愛媛県教育委員会が掲げる「集中改革期間（令和6～8年度）」において、月80時間超の教育職員を「ゼロ」にする目標に対し、本市では依然として中学校を中心に約13.5%の教育職員がこの危険域に留まっている。
- ・ **「持ち帰り仕事」の常態化**：在校等時間には含まれない、家庭での学級通信作成や採点等の「持ち帰り時間」は平均月8時間弱となっており、特に多くの学級担任について、持ち帰り仕事が常態化している状況が伺える。
- ・ **職階・学年による偏り**：特に学級担任や部活動顧問、校務分掌の主幹を担う中堅層に負担が集中しており、特定の個人が組織の維持を支える「属人的な運用」が限界を迎えつつある。

(2) 「学校健康診断調査」の実施

令和6年度に実施した「業務改善・働き方改革推進委託事業」（業務委託先：株式会社 LearnMore）において、宇和島市立小・中学校に勤務する全教育職員を対象として実施した意識調査「学校健康診断調査」から、職員が抱える「業務の質」と「負担感」のギャップが浮き彫りとなった。

- ・ **「重要度」と「負担度」のミスマッチ**：多くの職員が「授業」や「授業準備」を最重要業務と認識している一方で、実際の負担度として上位に挙がっているのは「事務作業」「報告書の作成」「保護者・地域への個別対応」である。本来注力すべき教育活動が、周辺業務によって圧迫されている状況が伺える。
- ・ **休憩時間の形骸化**：複数の職員が、「昼休みや放課後の休憩時間が全く確保できていない」と回答した。朝から放課後まで途切れることなく業務が続く中、「ほっと一息つく時間」を持たないことが、知らず知らずのうちに教育職員の負担を蓄積させている懸念がある。
- ・ **休日出勤の常態化**：「平日は電話対応や突発的な生徒指導で中断されるため、集中して教材研究や事務を行うために、あえて土日に出勤している」という回答が複数見られた。これは、平日の業務密度が非常に高く、じっくりと準備に充てる時間を勤務時間内に確保することが難しくなっていることを示唆している。

(3) 職業性ストレス分析に基づく実態把握

令和7年8月に実施したストレスチェック（前期）の集団分析結果より、本市教育職員の心理的負担の状況が明らかとなった。

- ・ **高ストレス者の発生状況**：本市における受検者のうち、高ストレス者と判定された割合は10.4%であった。これは公立学校共済組合全体（昨年度平均11.4%）と比較すると低い水準にあるが、依然として約1割の職員が深刻なストレスを抱えている実態がある。
- ・ **職場環境の特徴**：自組織全体の傾向として、「上司からの支援」や「物理的な職場環境」については良好な数値を示している。一方で、「心理的な仕事の負担（量）」のストレス度が高く、組織全体の「活気（ワーク・エンゲイジメント）」が低い傾向にある。
- ・ **主なストレス要因（全体）**：負担に感じる要因として「事務的な業務量」が最も多く、次いで「対処困難な児童・生徒への対応」、「保護者対応」の順となっている。
- ・ **高ストレス者の要因分析**：高ストレス者においては、「事務的な業務量」に次いで「保護者対応」および「校務分掌」が大きな負担となっており、特定の業務が心理的負荷を増大させる直接的な要因となっている。
- ・ **校種別の特徴的な傾向**：中学校においては「部活動指導」によるストレスが他校種より突出して高く、特に高ストレス者においては「事務的な業務量」と並ぶ最大の負荷要因となっている。また、小学校においては「自覚的な仕事の適性度」においてストレスを感じている傾向が見られる。
- ・ **担任業務とストレスの相関**：学級担任を持つ職員の高ストレス判定率は13.3%であり、担任外（7.3%）と比較して約1.8倍高い。担任業務に伴う対人対応や責任の重さが、心理的なゆとりを阻害している実態が顕著である。
- ・ **長時間勤務との相関**：1日の就労時間が「11時間以上」の層では、身体的負担度および心理的負担度が急激に高まる傾向にある。特に、長時間勤務が常態化している層ほど「活気」が失われており、業務量の抑制がメンタルヘルス対策の最優先課題となっている。

(4) **業務改善・働き方改革推進委託事業での取組**

令和6年度に実施した「業務改善・働き方改革推進委託事業」（業務委託先：株式会社 LearnMore）を通じたモデル校（小学校3校、中学校1校）での取組は、現状を打破する重要な鍵となっている。

- ・ **「納得感」による負担軽減**：グループウェア活用による会議の精選と授業改善会議の充実により、会議時間は微増しつつも負担感が21ポイント減少した。「一方的な伝達」を「納得感のある協働」へと変えることで、教育職員の意欲向上と心理的負担の軽減が両立することが実証された。

- ・ **改革推進チームの機能**：モデル校で配置された「働き方改革推進チーム」において、若手職員から「この行事は本当に必要か」「この事務はスクール・サポート・スタッフに任せられないか」といった改善案がボトムアップで出始めたことは、本市が目指す「主体的にアップデートし続ける組織」への第一歩である。

(5) 部活動の現状と地域展開のねらい

「宇和島市部活動地域展開推進計画」の根底には、児童生徒が将来にわたってスポーツや文化活動に親しみ続けられる環境を維持するだけでなく、教育職員の働き方改革を共に推進していくというねらいがある。

- ・ **休日勤務の固定化**：中学校では、休日の部活動指導によって「週の区切り」が曖昧になり、心身をリセットする機会が十分に得られない状況が続いている。そのため、日々の疲れを翌週に持ち越さざるを得ず、教育職員の負担が解消されにくい構造となっている。
- ・ **少子化による限界**：市内の生徒数減少に伴い、単独校での部活動維持が困難になる中、教育職員が心身のゆとりを保ち、生徒が自分の興味に合った活動を自由に選べる環境を維持するためには、学校の枠組みを超えた「地域全体での支え合い」が不可欠である。
- ・ **地域展開の意義**：地域展開は、単なる「業務の切り離し」ではなく、教育職員が「職務としての義務」という枠組みを離れ、自らの意思で「一人の指導者（市民）」として活動に関わる道を選べるようにするための新たな仕組みづくりといえる。

(6) 総括：分析から導き出される重点課題

以上の分析から、本市が優先的に解決すべき課題は以下の3点に集約される。

- ① 「個人の献身」から「組織のシステム」への移行：職員間の助け合いの精神に甘んじることなく、ICTやスクール・サポート・スタッフを最大限に活用し、物理的な業務量を削減する。
- ② 「授業」に集中できる時間の確保：「学校健康診断調査」で指摘された周辺業務（金銭管理、過剰な事務作業、電話対応）を可能な限り削減する。
- ③ 「自走」を支える風土の定着：各校の改革推進チームが、前年踏襲という「重力」に抗い、行事や日課を自分たちの手で作り替える力を宇和島市教育委員会として強力にバックアップする。

3 計画の目標と期間

(1) 計画の目標

ア 時間外在校等時間

- ・ 月 45 時間超の教育職員の割合 : 前年度実績を下回ること
(令和 6 年度実績 : 72.75%)
- ・ 月 80 時間超の教育職員の割合 : 0%
- ・ 年 360 時間以内の教育職員の割合 : 100%

イ 健康・福祉指標 (ストレスチェック結果)

- ・ 「心理的な仕事の負担 (量)」スコア : 前回比減少
(令和 7 年度前期実績 : 43.6)
- ・ 「働きがい」スコア : 前回比向上 (令和 7 年度前期実績 : 56.7)
- ・ 「抑うつ感」スコア : 前回比減少 (令和 7 年度前期実績 : 52.3)

(2) 計画の期間と対象

- ・ 期間 : 令和 8 年度から令和 10 年度までの 3 年間
- ・ 対象 : 宇和島市立小・中学校に勤務する全教育職員

4 宇和島市教育委員会が講じる措置

(1) 施設・設備管理の効率化と外部委託の推進

- ・ **学校プールの民間施設利用と指導委託の推進** : 中学校において、民間プール事業者等の施設利用への切り替えを順次進める。これにより、水質管理や清掃等の施設管理に伴う教育職員の負担を解消するとともに、水泳指導の補助を専門の外部インストラクターへ委託することで、教育職員の指導・安全確保の負担軽減を図る。
- ・ **学校施設の地域開放における運営管理の外部化** : 学校施設の夜間・休日開放における利用受付等の業務について、学校外の組織への移行を推進する。

(2) 支援スタッフの配置拡充と専門性の向上

- ・ **スクール・サポート・スタッフの適正配置** : 各小・中学校へスクール・サポート・スタッフを適正に配置し、配布物の作成や印刷、データ入力等の事務作業を教育職員から移行する。
- ・ **研修実施による実務能力の向上** : スクール・サポート・スタッフを対象とした実務研修を市教育委員会主導で実施し、校務支援システムの操作習熟や情報管理の専門性を高める。

(3) 専門家による支援体制の強化

- ・ **スクールソーシャルワーカーの増員、勤務時間の拡充**：スクールソーシャルワーカーの配置人員および勤務時間の拡充を行い、各学校への訪問頻度や滞在時間を増加させる。
- ・ **学校支援の充実による教育職員の心理的・物理的負担の軽減**：家庭や関係機関との連絡・調整をスクールソーシャルワーカーが主導することで、教育職員が抱え込みがちな「福祉的支援」の負担を軽減する。

(4) 校務DXの高度化

- ・ **自動音声応答システムの活用徹底**：勤務時間外の自動音声応答システム活用を徹底するとともに、学校の状況に応じて通話録音機能付き電話を設置することで、長時間にわたる電話対応の負担軽減を目指す。
- ・ **学校・保護者間連絡ツールの導入**：学校・保護者間連絡ツールを導入し、チラシ等の配布物を宇和島市教育委員会から保護者へ一斉送信することにより、学校による配布作業の省力化を図る。

(5) 部活動の地域展開

- ・ **休日部活動の地域展開**：部活動における休日の活動を地域クラブへ順次移行する。
- ・ **新たな体制の構築**：運営主体（受け皿）の確保、地域人材の活用等、教育職員が関与しなくても活動が維持できる体制を構築する。

5 学校において推進する具体的な措置

(1) 学校組織マネジメントの変革

- ・ **改革推進チームの定常化**：各校に「働き方改革推進チーム」を設置し、業務改善・働き方改革推進委託事業（令和6年度）で培った「自ら問い、改善する」サイクルを日常業務に組み込む。
- ・ **属人的業務の解消**：特定の教育職員（主任等）に負担が集中する校務分掌を見直し、「チーム学校」による分担を徹底する。

(2) 教育課程の編成及び日課表の最適化

- ・ **持ち時数の平準化**：標準授業時数を大幅に超える過剰な授業編成を見直し、空き時間を適切に配置する。
- ・ **モジュール学習と放課後の活用**：15分単位の短時間学習の導入により日課を柔軟化し、教育職員のゆとり時間を生み出す。

(3) 行事等及び会議の見直し

- ・ 行事等の改善・縮小・廃止：「前年踏襲」に甘んじることなく、当初のねらいが形骸化し、十分な効果を見込めない行事・活動等については、改善・縮小・廃止を検討する。
- ・ 伝達だけの会議の廃止、会議内容の事前共有：グループウェアの活用により、一方的な伝達だけの会議を廃止するとともに、会議内容の事前共有により時間短縮を図る。

(4) 地域・保護者との連携による業務負担の軽減

- ・ 地域の積極的な参画促進：学校運営協議会の機能を充実させ、地域の積極的な参画を促進する。学校行事の運営支援や環境整備等の業務を地域と分担・共有する体制を構築する。
- ・ 地域学校協働活動推進員の活用：地域学校協働活動推進員が中心となってボランティアや関係機関との連絡・調整を担う体制を確立する。

6 教育職員の健康及び福祉の確保措置

(1) 客観的な勤務把握

- ・ グループウェアの出退勤時刻打刻機能の利用により、在校等時間を正確に把握する。
- ・ 管理職は毎週の在校等時間を確認し、超過の恐れがある職員には具体的な職務調整を行う。

(2) メンタルヘルス対策の充実

- ・ ストレスチェックの集団分析結果から、特定のストレス因子が高い学校についてはスクール・カウンセラー等を派遣し、職場環境の改善支援を行う。

(3) 休暇取得の促進

- ・ 長期休業期間中の「学校閉庁日（5日間以上）」を継続して実施する。
- ・ 「時間単位休暇」の取得を推奨し、子育てや介護との両立を支援する。

7 計画の運用・評価及びフォローアップ

- ・ 定期的モニタリング：毎月、全校の在校等時間を集計し、特異値が見られる学校には個別指導を行う。
- ・ 成果の報告：毎年度末、本計画の目標達成状況を定例の教育委員会会議及び総合教育会議において報告する。