

教育委員会定例会事項書

令和8年3月24日(火)
9:30～ 教育委員室

1 開会宣言

議事録署名者 横 山 委 員

2 前回定例会審議結果の確認(別紙参照)

3 議 題

議案第 65 号	令和9年度三重県立高等学校入学選抜実施方針(案)について	公開
議案第 66 号	三重県立高等学校通学区域に関する規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 67 号	三重県立学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 68 号	三重県教育委員会公印規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 69 号	三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則の廃止に関する規則案	公開
議案第 70 号	三重県立高等学校授業料等徴収規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 71 号	公立学校職員の給料および手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 72 号	公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 73 号	公立学校職員の扶養手当に関する規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 74 号	公立学校の会計年度任用職員の報酬等に関する規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 75 号	三重県教育委員会事務局組織規則の一部を改正する規則案	公開
議案第 76 号	三重県教育改革推進会議の委員の任命について	非公開
議案第 77 号	職員の懲戒処分について	非公開
議案第 78 号	職員の人事異動(事務局)について	非公開
議案第 79 号	職員の人事異動(県立学校)について	非公開
議案第 80 号	職員の人事異動(市町等立小中学校・義務教育学校)について	非公開

4 報 告 題

報告 1	「三重県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」(案)について	公開
報告 2	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく三重県教育委員会特定事業主行動計画」(案)について	公開
報告 3	令和8年度事務局職員の人事異動報告について	非公開
報告 4	令和8年度県立学校教職員の人事異動報告について	非公開
報告 5	令和8年度市町等立小中学校・義務教育学校教職員の人事異動報告について	非公開

5 閉 会 宣 言

前回定例会の審議結果

1 日時

令和8年3月10日(火)

開会 9時30分

閉会 10時16分

2 場所

教育委員室

3 出席者及び欠席委員の氏名

出席者 福永教育長、大森委員、富樫委員、安田委員、横山委員

議事録署名者 富樫委員

4 採択議案の件名

議案第63号 教育職員免許状に関する規則の一部を改正する規則案

議案第64号 公立学校職員の給料および手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案

5 請願陳情の付議の結果

請願9 三重県立高等学校の部活動への卒業生等の参加に関する請願書について

請願10 次期「三重県部活動ガイドライン」に関する請願書について

請願11 教員の勤務時間に関する請願について

請願9及び請願11については不採択とし、請願10については一部採択とする。

6 諸般の報告

報告1 公立学校職員の特殊勤務手当に関する規則の一部を改正する規則の字句訂正について

報告2 令和9年度三重県公立学校教員採用選考試験について

7 その他会議において必要と認めた事項

該当なし

議案第65号

令和9年度三重県立高等学校入学者選抜実施方針（案）について

令和9年度三重県立高等学校入学者選抜実施方針（案）について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

令和9年度三重県立高等学校入学者選抜の基本的な方針については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条第4号及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第1号の規定により、教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

令和9年度三重県立高等学校入学者選抜実施方針

令和9年度三重県立高等学校入学者選抜における基本的な考え方、入学者選抜の方法及び志願できる区域等は次のとおりとする。

第1 基本的な考え方

中学生等が目的意識を持って主体的に高等学校を選択し受検できるよう、中学生等の多様な関心や目的意識と各高等学校の特色に対応した、わかりやすい制度により実施する。

各高等学校の学科・コースの特色に応じて実施する前期選抜と、実施校共通の学力検査等による後期選抜の2つの選抜を基本とする。

第2 前期選抜

1 実施

希望する高等学校が、学科・コースの特色に応じた検査内容及び選抜方法により、2月に実施する。

2 選抜資料等

(1) 「学校の特色」、「選抜において重視する要件」

高等学校は、事前に「学校の特色」、「選抜において重視する要件」を公表する。

(2) 選抜資料

次に示す選抜資料は、実施するすべての高等学校が用いることとする。

ア 自己推薦書

イ 調査書

(3) 検査

次に示す検査の中から、高等学校が指定する1つ以上の検査を実施する。

ア 面接又は「自己表現」

※ 「自己表現」は、受検者が面接時に、自己の個性や得意なものを自由な形で表現するものとする。

イ 作文又は小論文

ウ 実技検査

エ 学力検査

高等学校が作成する2教科以内の学力検査又は総合問題とする。ただし、県教育委員会が作成する学力検査問題（国語、数学及び英語）を使用することができる。

※ 総合問題は、思考力、判断力、表現力及び中学校までの学習内容を総合的に活用する能力が身に付いているかをみるものとする。

オ その他高等学校が指定した検査

3 選抜

自己推薦書、調査書等、提出された選抜資料と高等学校が実施する検査の結果を総合し、合格内定者を決定する。

4 募集枠

原則として、普通科（コースを除く。）においては入学定員の30%を上限とし、普通科のコース、専門学科及び総合学科においては入学定員の50%を上限とする。ただし、1学年3学級以下の高等学校の普通科、においては、入学定員の50%を上限とする。

第3 後期選抜

1 実施

後期選抜において募集枠を設定する高等学校が、実施校共通の学力検査及び選抜方法を基本に、3月に実施する。

2 選抜資料等

(1) 調査書

(2) 学力検査等

ア 実施教科は、国語、数学、社会、外国語（英語）及び理科の5教科とし、学力検査問題は県教育委員会が作成する。

イ 各高等学校においては、学科・コースごとに、実施教科を減じ、又は免じることができる。

ウ 各高等学校は、学科・コースごとに、面接又は「自己表現」、作文又は小論文、実技検査のいずれか、あるいはいくつかを課すことができる。

エ 学力検査の配点については、各教科50点とする。また、実技検査を実施する場合、その配点は50点とする。

オ 各高等学校は、学科・コースごとに、学力検査実施各教科及び実技検査の配点を傾斜配点とすることができる。

3 選抜

入学者の選抜は、次の方法により行う。

(1) 調査書の第3学年における「各教科の学習の記録」及び「特別活動の記録」等により、およそ募集定員に当たる数の者を選ぶ。ただし、高等学校によっては、調査書の「各教科の学習の記録」等により選ぶ人数を、募集定員のおよそ110%又は120%にあらかじめ設定することができる。

(2) 受検者全員について学力検査と実技検査の得点合計（以下「学力検査等得点」という。）により、募集定員のおよそ80%に当たる者を高点者から順次選ぶ。ただし、その中から各高等学校の特色、性格に応じて必要な教科の成績が著しく下位にある者等を、保留者として除外することができる。

(3) 同一人について、上記(1)及び(2)の両方に含まれている者を合格者とする。ただし、面接又は「自己表現」、作文又は小論文を選抜のための資料として利用する高等学校にあっては、この資料に基づき慎重審議を要すると考えられる者を保留者として除外することができる。

(4) 上記(3)による合格者の数と募集定員との差のうち、その2分の1に相当する人数は、上記(1)において選ばれた者の中から、学力検査等得点の高点者から順次選び、これを合格者とする。

(5) 上記(3)及び(4)による合格者の合計数と募集定員との差に当たる者の選抜に当たっては、上記保留者を含めた残りの受検者の中から、「特に重視する選抜資料等」を踏まえ、合格者を決定する。

※ 「特に重視する選抜資料等」は、各高等学校が事前に、学力検査の結果を重視するか、調査書の内容を重視するかなどを明示したものとする。

第4 再募集

1 実施対象校

前期選抜等及び後期選抜により合格者が入学定員に満たなかった高等学校において

実施する。

2 選抜資料等及び選抜

後期選抜に準じて実施する。

なお、入学定員のすべてを前期選抜によって募集する高等学校の学科・コースにあつては、前期選抜に準じて実施する。

第5 調査書

- 1 調査書を選抜のための資料として活用するに当たっては、生徒の個性を多面的にとらえ、生徒の優れている点や長所を積極的に評価することとする。
- 2 「各教科の学習の記録」の各学年の「評定」の欄に記載する評価は、目標に準拠した評価とする。

第6 志願できる区域

志願者は、「三重県立高等学校通学区域に関する規則」（昭和33年三重県教育委員会規則第13号）に基づき入学志願するものとする。

第7 その他

- 1 連携型中高一貫教育に係る選抜については、連携型中高一貫教育を行う高等学校において、連携型中学校からの志願者を対象として実施する。
- 2 特別選抜については、高等学校を中途退学した者等を対象として実施する。
- 3 海外帰国生徒・外国人生徒等に係る特別枠選抜については、海外帰国生徒等の場合は、外国に引き続き1年を超える期間在留し、帰国後3年以内の者、外国人生徒等の場合は、入国後の在日期間が6年以内の者を対象として実施する。
- 4 スポーツ特別枠選抜については、三重県が指定する強化指定運動部のある高等学校の中から、希望する高等学校が、指定されている競技において、各校の定める応募資格を有する者を対象として実施する。
- 5 フレキシブル特別枠選抜については、定時制、通信制課程との併修が可能な、三重県教育委員会が指定する全日制課程の高等学校において実施する。
- 6 夜間定時制課程については、再募集においてもなお合格者が入学定員に満たないときは、追加募集を実施する。
- 7 秋期入学者選抜については、北星高等学校の定時制課程及び通信制課程において9月に実施する。
- 8 保護者の転住を伴わない県外からの入学志願については、「保護者の転住を伴わない県外からの入学志願に関する要項」によるものとする。

議案第66号

三重県立高等学校通学区域に関する規則の一部を改正する規則案について

三重県立高等学校通学区域に関する規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

三重県立高等学校通学区域に関する規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により、教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。



次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後					改正前				
別表(第二十九条関係) 三重県公立高等学校通学区域					別表(第二十九条関係) 三重県公立高等学校通学区域				
番号	学区	地域	高等学校	特例	番号	学区	地域	高等学校	特例
三	南部	(略)	(略) 三重県立南伊勢高等学 校	(略)	三	南部	(略)	(略) 三重県立南伊勢高等学 校 三重県立南伊勢高等学 校度会分校	(略)

附 則

この規則は、令和八年四月一日から施行する。

三重県立高等学校通学区域に関する規則の一部を改正する規則（案）要綱

1 改正理由

三重県立南伊勢高等学校の位置を変更し、同度会分校を廃止することを内容とする三重県立高等学校条例の一部を改正する条例が令和8年4月1日から施行されることに伴い、三重県立高等学校通学区域に関する規則の一部を改正する必要がある。

2 改正内容

三重県立高等学校通学区域に関する規則別表について、三重県立南伊勢高等学校度会分校を削除する。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行する。

議案第67号

三重県立学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則案

三重県立学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

三重県立学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

三重県教育委員会規則第 号

三重県立学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則案

三重県立学校の管理運営に関する規則（平成十三年三重県教育委員会規則第八号）の一部を次のように改正する。

改正後				改正前			
別表一（第二条関係）				別表一（第二条関係）			
高等学校名	課程	学科	専攻科	高等学校名	課程	学科	専攻科
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
三重県立南伊勢高等学校	全日制	普通科		三重県立南伊勢高等学校	全日制	普通科	
(略)	(略)	(略)	(略)	度会分校	全日制	普通科	
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
別表二（第十一条関係）				別表二（第十一条関係）			
連携型高等学校名		連携型中学校名		連携型高等学校名		連携型中学校名	
三重県立飯南高等学校		松阪市立飯南中学校 松阪市立飯高中学校		三重県立飯南高等学校		松阪市立飯南中学校 松阪市立飯高西中学校 松阪市立飯高東中学校	
				三重県立南伊勢高等学校 (度会分校を除く)		南伊勢町立南勢中学校	
別表四（第五十二条の二関係）				別表四（第五十二条の二関係）			
准校長を置く学校名				准校長を置く学校名			
三重県立熊野青藍高等学校				三重県立南伊勢高等学校 三重県立熊野青藍高等学校			

附 則

- この規則は、令和八年四月一日から施行する。

三重県立学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則案要綱

1 改正理由

三重県立南伊勢高等学校の位置を変更し、同度会分校を廃止することを内容とする三重県立高等学校条例の一部を改正する条例が令和8年4月1日から施行されることに伴い、三重県立学校の管理運営に関する規則の一部を改正する必要がある。

2 改正内容

(2) 県立学校の分校の廃止に係る改正

- ・ 別表1の「度会分校 全日制 普通科」を削除する。
- ・ 別表3の「三重県立南伊勢高等学校（度会分校を除く） 南伊勢町立南勢中学校」を削除する。
- ・ 別表3の「三重県立飯南高等学校」の連携中学校名欄の連携中学校を改める。
- ・ 別表4の「三重県立南伊勢高等学校」を削除する。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行する。

議案第68号

三重県教育委員会公印規則の一部を改正する規則案

三重県教育委員会公印規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

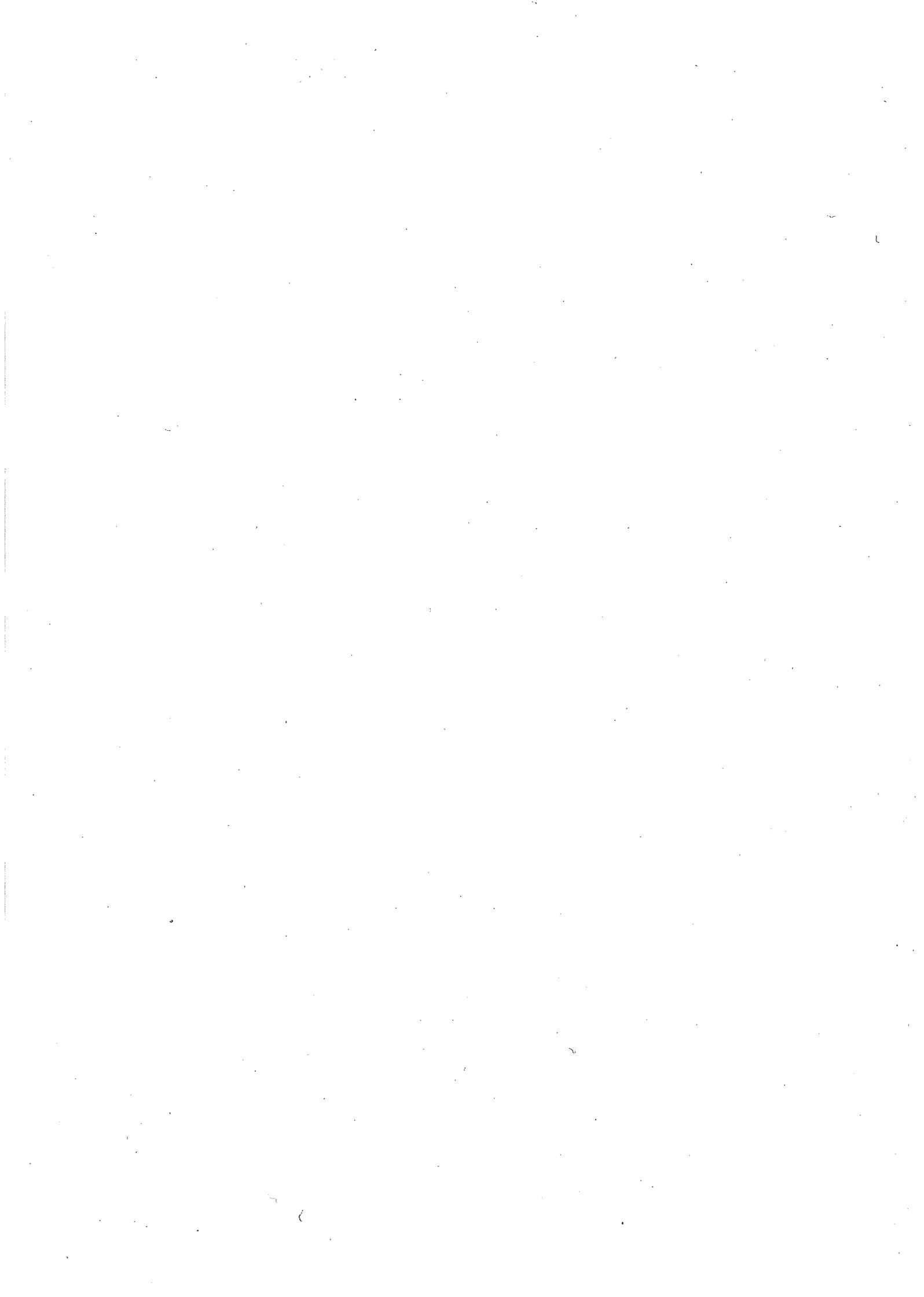
令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

三重県教育委員会公印規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。



三重県教育委員会公印規則の一部を改正する規則案

三重県教育委員会公印規則（昭和三十二年三重県教育委員会規則第十九号）の一部を次のように改正する。

別表地域機関及び教育機関の長印の項中

熊野青藍高等学校紀南分校(二)

南伊勢高等学校度会分校(二)
熊野青藍高等学校紀南分校(二)

を

に改める。

附 則

この規則は、令和八年四月一日から施行する。

三重県教育委員会公印規則の一部を改正する規則案要綱

1 改正理由

三重県立南伊勢高等学校度会分校の廃止に伴い、関連規定の整理が必要となったため。

2 改正内容

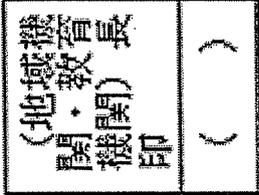
当該分校に係る公印の規格等を定めた別表の記載を改める。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行する。

【改正後】〇三重県教育委員会公印規則

別表（第二条・第三条関係）

種類	規格		字体	材質	使用範囲	保管する課及び地域機関等
	寸法（ミリメートル）	刻字				
(略)						
地域機関及び教育機関の長印	方三三		てん書	木	公文書用	各地域機関及び教育機関（県立学校の分校を除く。）
	方三三		てん書	木	公文書用	熊野青藍高等学校紀南分校 (二) かがやき特別支援学校草の夷分校(二) 特別支援学校東紀州くろしお学園おわせ分校(二) 杉の子特別支援学校石薬師分校(二)
(略)						

【改正前】〇三重県教育委員会公印規則

別表 (第二条・第三条関係)

種類	規格		字体	材質	使用範囲	保管する課及び 地域機関等
	寸法(ミリメートル)	刻字				
(略)	方三三		てん書	木	公文書用	各地域機関及び 教育機関 (県立学校の 分校を除く。)
(略)						

議案第69号

三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則の廃止に関する規則案

三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則の廃止に関する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則の廃止に関する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則を廃止する規則案

三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則（平成十四年三重県教育委員会規則第二十一号）は廃止する。

附 則

この規則は、令和八年四月一日から施行する。

三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則の廃止に関する規則案要綱

1 改正等理由

三重県公益認定等審議会及び県が所管する公益信託に関する条例の改正に伴い、三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則の廃止を行うものである。

2 改正等内容

三重県教育委員会の所管に属する公益信託の許可等に関する規則を廃止する。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行する。

議案第70号

三重県立高等学校授業料等徴収規則の一部を改正する規則案

三重県立高等学校授業料等徴収規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

三重県立高等学校授業料等徴収規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

三重県立高等学校授業料等徴収規則の一部を改正する規則案

三重県立高等学校授業料等徴収規則（昭和四十年三重県教育委員会規則第一号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
<p>第三条（略）</p> <p>2（略）</p> <p>3 <u>条例第八条第一項及び第二項の規定にか</u> <u>かわらず、条例第八条第三項第一号に規定</u> <u>するもののほか、教育長が行う授業料に対</u> <u>する支援を受ける者の授業料は、条例第八</u> <u>条第一項及び第二項の規定により当該授業</u> <u>料を納付すべき日の属する会計年度におけ</u> <u>る三重県会計規則（平成十八年三重県規則</u> <u>第六十九号）第十一条第一項の規定による</u> <u>出納閉鎖期日までに納付するものとする。</u></p> <p>4 <u>条例第八条第五項の規定による猶予がで</u> <u>きる場合及び期間は、次の各号に掲げると</u> <u>おりとする。</u></p> <p>一 <u>高等学校等就学支援金の支給に関する</u> <u>法律（平成二十二年法律第十八号）第三</u> <u>条第一項に規定する就学支援金に関する</u> <u>事務を処理する場合 就学支援金に関す</u> <u>る事務を処理するために必要な期間</u></p> <p>二 <u>その他教育長が行う授業料に対する支</u> <u>援に関する事務を処理する場合 当該支</u> <u>援に関する事務を処理するために必要な</u> <u>期間</u></p> <p>5 <u>校長は、条例第八条第五項の規定による</u> <u>猶予をしたときは、当該猶予をする前の納</u> <u>付期限までに、その旨を猶予の対象となる</u> <u>者に通知しなければならない。</u></p>	<p>第三条（略）</p> <p>2（略）</p>

附 則

この規則は、令和八年四月一日から施行する。

三重県立高等学校授業料等徴収規則の一部を改正する規則案要綱

1 改正理由

県立高等学校の授業料納付制度の適正化を図るため、授業料の納付時期に関する規定を整備するものである。

2 改正内容

教育委員会が生徒に代わって納める授業料の納付時期及び授業料の納付の猶予に関する規定を整備する。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行する。

三重県立高等学校条例(昭和三十九年三重県条例第四十六号)
(一部抜粋)

(授業料等の納付時期等)

第八条 授業料は、別表第三に掲げる区分に応じ、それぞれ同表に定める納付期限までに、その年額の十二分の一ずつを納付しなければならない。ただし、その日が国民の祝日に関する法律(昭和三十九年法律第七十八号)に定める休日(以下「休日」という。)、土曜日又は日曜日に当たるときは、その日後において、その日に最も近い休日、土曜日又は日曜日でない日までに納付しなければならない。

2 年度の中途において入学し、又は転学した場合(高等学校から他の高等学校に転学した場合を除く。)に前項の規定により納付する当該入学し、又は転学した月の授業料は、同項の規定にかかわらず、別表第四に掲げる区分に応じ、それぞれ同表に定める納付期限までに納付しなければならない。

3 前二項の規定にかかわらず、次に掲げる授業料は、当該各号に定める日までに納付しなければならない。

一 高等学校等就学支援金の支給に関する法律(平成二十二年法律第十八号。以下「就学支援金支給法」という。)第五条の規定により就学支援金の支給を受け、かつ、就学支援金支給法第九条の規定により支払の一時差止めをされていない者の授業料 就学支援金支給法第七条の規定により教育委員会が受給権者に代わつて就学支援金を受領した日から前二項の規定により当該授業料を納付すべき日(次号において「納付日」という。)の属する会計年度における三重県会計規則(平成十八年三重県規則第六十九号)第十一条第一項の規定による出納閉鎖期日

二 退学又は休学の事実が発生した日の属する月までの授業料 退学又は休学の事実が発生した日(納付日が既に到来している場合及び就学支援金支給法第五条の規定により就学支援金の支給を受け、かつ、就学支援金支給法第九条の規定により支払の一時差止めをされていない場合を除く。)

4 (略)

5 第一項、第二項及び第三項第二号の規定にかかわらず、校長は、教育委員会規則の定めるところにより、授業料の納付を猶予することができる。

6 (略)

別表第三(第八条関係)

	区分	対象月	納付期限
一	聴講生	三月	二月十二日
		四月	五月十二日
		三月及び四月を除く月	当該月の十二日
二	一に掲げる者以外の者のうち、入学初年度のもの	一月、二月、十一月及び十二月	当該月の十二日
		三月	二月十二日
		四月及び五月	八月十二日
		六月及び七月	九月十二日
		八月及び九月	十月十二日
		十月	十一月十二日
三	一及び二に掲げる者以外の者	一月、二月、五月、六月、十月、十一月及び十二月	当該月の十二日
		三月	二月十二日
		四月	五月十二日
		七月及び八月	九月十二日
		九月	十月十二日

備考(略)

別表第四(第八条関係)

	区分	対象月	納付期限
一	聴講生	三月	入学し、又は転学した日
		四月	五月十二日
		三月及び四月を除く月	当該月の十二日(入学し、又は転学した日が十三日以後の場合は、当該入学し、又は転学した日)
二	一に掲げる者以外の者	一月、二月、十一月及び十二月	当該月の十二日(入学し、又は転学した日が十三日以後の場合は、当該入学し、又は転学した日)
		三月	入学し、又は転学した日
		四月及び五月	八月十二日
		六月及び七月	九月十二日
		八月及び九月	十月十二日
		十月	十一月十二日

備考(略)

議案第71号

公立学校職員の給料および手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案

公立学校職員の給料および手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

公立学校職員の給料および手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

公立学校職員の給料および手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案

公立学校職員の給料および手当の支給に関する規則（昭和三十年 三重県人事委員会規則 第四号）の一部を次
 三重県教育委員会規則

のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
別表第四（第十一条の二関係） 特別の地域に所在する学校指定表	別表第四（第十一条の二関係） 特別の地域に所在する学校指定表
学校名	学校名
(略)	(略)
多気郡大台町立宮川中学校	多気郡大台町立宮川中学校
(略)	度会郡大紀町立大紀中学校 (略)
備考 (略)	備考 (略)

附 則

この規則は、令和八年四月一日から施行する。

公立学校職員の給料および手当の支給に関する規則の一部を改正する規則案要綱

1 改正理由

中学校の統廃合による校舎の移転に伴い、へき地手当に準ずる手当に関する規定の整備を行う。

2 改正内容

特別の地域に所在する度会郡大紀町立大紀中学校が、度会郡大紀町立大宮中学校との統合により、大宮中学校の場所に移転することに伴い、特別の地域に所在する学校指定表から削除する。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行する。

【参考】へき地手当に準ずる手当について

「へき地学校」「へき地学校に準ずる学校」「特別の地域に所在する学校」に在勤地を異にして異動し、その異動に伴い住居を移転した職員に対し、異動の日から3年間（特に認められた場合は6年間）支給する手当

<支給額> (給料+扶養手当) × 支給割合

※支給割合

- ・異動の日から5年まで … 4/100
- ・5年に達した後 … 2/100

議案第72号

公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案

公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案

公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（昭和四十五年 ^{三重県人事委員会規則} 第二十一号）
^{三重県教育委員会規則}

の一部を次のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第二章・第三章 (略)</p> <p>第三章 削除</p> <p>第四章～第十章 (略)</p> <p>附則</p> <p>(用語の定義)</p>	<p>目次</p> <p>第二章・第三章 (略)</p> <p>第三章 級別資格基準(第四条―第九条)</p> <p>第四章～第十章 (略)</p> <p>附則</p> <p>(用語の定義)</p>
<p>第二条 この規則において、次の各号に掲げる用語については、当該各号に定めるところによる。</p> <p>一～三 (略)</p>	<p>第二条 この規則において、次の各号に掲げる用語については、当該各号に定めるところによる。</p> <p>一～三 (略)</p>
<p>四～七 (略)</p> <p>第三章 削除</p>	<p>四 経過年数 職員が職員として同種の職務に在職した年数(第六条の規定によりその年数に換算された年数を含む)をいう。</p> <p>五 必要経過年数 職員の職務の級を決定する場合に必要な経過年数をいう。</p> <p>六 在級年数 職員が同一の職務の級に引き続き在職した年数をいう。</p> <p>七 必要在級年数 職員の職務の級を決定する場合に必要な一級下位の職務の級における在級年数をいう。</p> <p>八～十一 (略)</p> <p>第三章 級別資格基準 (級別資格基準表)</p>
<p>第四条から第九条まで 削除</p>	<p>第四条 職員の職務の級を決定する場合に必要な資格は、この規則において別に定める場合を除き、級別資格基準表(別表第二)に定めるところとする。 (級別資格基準表の適用方法)</p> <p>第五条 級別資格基準表は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は、試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。この場合において、それぞれの区分に対応する同表の職務の級欄に定める上段の数字は当該職務の級に決定するための必要在級年数を、下段の数字は当該職務の級に決定するための必要経過年数を示す。</p> <p>2 級別資格基準表の試験欄の「採用試験」の区分は次に掲げる職員に適用し、同欄の「その他」の区分はその他の職員に適用する。ただし、同表に別段の定めがある場合は、その定めるところによる。</p> <p>一 採用試験の結果に基づいて職員となつた者</p> <p>二 特殊の知識を必要とし、かつ、その職務の複雑、困難及び責任の程度が採用試験の行われる職と同等と認められる職に任用された職員</p>

で、前号に掲げる職員に準じて取り扱うこと
についてあらかじめ県委員会が人事委員会と
協議して定めたもの

3 級別資格基準表の学歴免許等欄の区分は、職
員の有する最も新しい学歴免許等の資格に応じ
て適用するものとし、当該学歴免許等欄の学歴
免許等の区分に属する学歴免許等の資格につい
ては、同表において別に定める場合を除き、学
歴免許等資格区分表（別表第三）に定めるところ
による。ただし、職員の有する最も新しい学
歴免許等の資格以外の資格によることがその者
に有利である場合には、その資格に応じた区分
によることができる。

4 前項の場合において、その者に適用される級
別資格基準表の職種欄の区分又は試験欄の区分
に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等
の区分よりも下位の区分に属する学歴免許等の
資格のみを有する職員に対する同表の学歴免許
等欄の適用については、その最も低い学歴免許
等の区分による。

（経験年数の起算及び換算）

第六条 級別資格基準表を適用する場合における
職員の経験年数は、同表の学歴免許等欄の区分
の適用に当たつて用いるその者の学歴免許等の
資格を取得した時以後の経験年数による。

2 級別資格基準表の学歴免許等欄の区分の適用
に当たつて用いる学歴免許等の資格を取得した
時以後職員の経歴のうち、職員として同種の職
務に在職した年数以外の年数については、経験
年数換算表（別表第四）に定めるところにより
職員として同種の職務に在職した年数に換算す
ることができる。

（経験年数の調整）

第七条 職員に適用される級別資格基準表の学歴
免許等欄の区分に対して修学年数調整表（別表
第五）に加える年数又は減ずる年数が定められ
ている学歴免許等の資格を有する者について
は、前条の規定によるその者の経験年数にその
年数を加減した年数をもつて、その者の経験年
数とする。

（経験年数の取扱いの特例）

第八条 級別資格基準表の備考に別段の定めがあ
る場合における経験年数の取扱いについては、
前二条の規定にかかわらず、その定めるところ
による。

（特定の職員の在級年数の取扱い）

第九条 次の各号に掲げる職員に級別資格基準表
を適用する場合における在級年数については、
当該各号に定める期間をその職務の級の在級年
数として取り扱うことができる。

(新たに職員となつた者の職務の級)
第十条 新たに職員となつた者の職務の級は、その者の能力等を考慮し、その職務に応じて決定するものとする。この場合において、次の各号に掲げる職務の級にあつては、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して別に定める基準に適合しているものとする。

- 一 高等学校等教育職給料表の職務の級三級及び四級
- 二 中学校・小学校教育職給料表の職務の級三級及び四級
- 三 学校栄養職員給料表の職務の級四級及び五級
- 四 行政職給料表の職務の級六級

(新たに職員となつた者の号給)
第十一条 (略)

2 初任給基準表の学歴免許等欄に掲げる学歴免許等の区分(同欄に学歴免許等の資格が掲げられている場合)にあつては、当該学歴免許等の資格の属する学歴免許等資格区分表(別表第三)の学歴区分欄に掲げる学歴免許等の区分とし、初任給基準表の学歴免許等欄に学歴免許等の区分又は学歴免許等の資格のいずれもが掲げられていない場合にあつては、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して定める学歴免許等の区分とする。)を超える学歴免許等の資格又は経験年数を有す

一 第十六条又は第十七条の規定の適用を受けた職員 部内の他の職員との均衡を考慮して定める期間

二 第二十四条第一項又は第二十六条第一項に規定する異動をした職員 部内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮して定める期間

(新たに職員となつた者の職務の級)

第十条 新たに職員となつた者の職務の級は、その職務に応じ、かつ、次に定めるところにより決定するものとする。

一 次に掲げる職務の級にあつては、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して別に定める基準に適合していること。

- イ 高等学校等教育職給料表の職務の級三級及び四級
- ロ 中学校、小学校教育職給料表の職務の級三級及び四級
- ハ 学校栄養職員給料表の職務の級四級及び五級

二 行政職給料表の職務の級六級

一 前号に掲げる職務の級以外の職務の級にあつては、その職務の級について級別資格基準表に定める資格を有していること。

2 第十六条各号のいずれかに掲げる者から職員となつた者又は第十七条に規定する特殊の技術、経験等を必要とする職に採用された者に前項第二号の規定を適用する場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められ、かつ、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して定めるときは、級別資格基準表に定める必要経験年数に百分の八十以上百分の百未満の割合を乗じて得た年数をもつて、同表の必要経験年数とすることができる。

(新たに職員となつた者の号給)

第十一条 (略)

2 職務の級の最低限度の資格を超える学歴免許等の資格又は経験年数を有する職員の号給については、前項の規定にかかわらず、第十三条から第十八条までに定めるところにより、初任給基準表に定める号給を調整し、又はその者の号給を前項の規定による号給より上位の号給とすることができる。

る職員の号給については、前項の規定にかかわらず、第十三条から第十八条までに定めるところにより、初任給基準表に定める号給を調整し、又はその者の号給を前項の規定による号給より上位の号給とすることができる。

(初任給基準表の適用方法)

第十二条 (略)

2 初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分は次に掲げる職員に適用し、同欄の「その他」の区分はその他の職員に適用する。ただし、同表に別段の定めがある場合は、その定めるところによる。

- 一 採用試験の結果に基づいて職員となつた者
- 二 特殊の知識を必要とし、かつ、その職務の複雑、困難及び責任の程度が採用試験の行われる職と同等と認められる職に任用された職員で、前号に掲げる職員に準じて取り扱うことについてあらかじめ県委員会が人事委員会と協議して定めたもの

3 初任給基準表(試験欄の区分の定めのあるものに限る。)の適用を受ける職員となつた者のうち、その者が有する知識経験、学歴免許等の資格等に照らして、採用試験のうちいずれかの試験の結果に基づいて職員となつた者に相当すると認められる者については、前項の規定にかかわらず、同欄の「採用試験」の区分のうち当該試験に対応する区分を適用するものとする。

4 初任給基準表の学歴免許等欄の区分の適用については、初任給基準表において別に定める場合を除き、学歴免許等資格区分表に定める区分によるものとする。

(学歴免許等の資格による号給の調整)

第十三条 新たに職員となつた者のうち、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対して修学年数調整表(別表第五)に加える年数が定められている学歴免許等の資格を有する者に対する初任給基準表の適用については、その者に適用される同表の初任給欄に定める号給の号数にその加える年数(一年未満の端数があるときは、これを切り捨てた年数)の教に四を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給をもつて、同欄の号給とする。

2 (略)

(経歴年数を有する者の号給)

第十四条 新たに職員となつた次の各号に掲げる者(職務の級を第十条各号に掲げる職務の級に決定された者を除く。)のうち、当該各号に定める経歴年数を有する者の号給は、第十一条第一項の規定による号給(前条の規定による号給を含む。以下この項において、「基準号給」という。)の号数に、当該経歴年数の月数を十二月(その者の経歴年数のうち五年を超える経歴年数(職員の職務にその経歴が直接役立つと認められる職務であつて県委員会が人事委員会と協議して定めるものに従事した期間のある職員の経歴年数のうち部内

(初任給基準表の適用方法)

第十二条 (略)

2 初任給基準表の試験欄の区分の適用については、第五条第二項の規定の例によるものとし、同表の学歴免許等欄の区分の適用については、同表において別に定める場合を除き、学歴免許等資格区分表に定める区分によるものとする。

(学歴免許等の資格による号給の調整)

第十三条 新たに職員となつた者のうち、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対して修学年数調整表に加える年数が定められている学歴免許等の資格を有する者に対する初任給基準表の適用については、その者に適用される同表の初任給欄に定める号給の号数にその加える年数(一年未満の端数があるときは、これを切り捨てた年数)の教に四を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給をもつて、同欄の号給とする。

2 (略)

(経歴年数を有する者の号給)

第十四条 新たに職員となつた次の各号に掲げる者(職務の級を第十条第一項第一号に掲げる職務の級に決定された者を除く。)のうち、当該各号に定める経歴年数を有する者の号給は、第十一条第一項の規定による号給(前条の規定による号給を含む。以下この項において、「基準号給」という。)の号数に、当該経歴年数の月数を十二月(その者の経歴年数のうち五年を超える経歴年数(第四号に掲げる者で必要経歴年数が五年以上の年数とされている職務の級に決定されたものにあつては同号に定める経歴年数とし、職員の職務に

他の職員との均衡を考慮して県委員会が相当と認める年数を除く。)の月数にあつては、十八月)で除した数(未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に四(新たに職員となつた者が第三十四条に規定する特定職員であるときは、三)を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給にすることができる。

一 第十二条第二項第一号に掲げる者 その者の任用の基礎となつた試験に合格した時以後の経験年数又はその者に適用される初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分に応じ、「A試験」にあつては「大学卒」の区分、「B試験」にあつては「短大卒」の区分、「C試験」にあつては「高校卒」の区分に属する学歴免許等の資格(前条第一項の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数

二 第十二条第二項第二号に掲げる者 その者の職務に有用な免許その他の資格(前条第一項の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数

三 (略)

四 第一号又は第二号に該当する者以外の者で基準号給が職務の級の最低の号給(初任給基準表に掲げられている場合の最低の号給を除く。)であるもの あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して定める経験年数

2) 新たに職員となつた経験年数を有する者の号給の決定について、前項の規定による場合には他の職員との均衡を失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して別に定めることができる。

(経験年数)

第十四条之二 第十一条第二項及び前条に規定する経験年数(以下「経験年数」という。)は、新たに職員となつた者の有する最も新しい学歴免許等の資格を取得した時(当該資格以外の資格によることが、その者に有利である場合にあつては、その資格を取得した時)以後の年数を経験年数換算表(別表第四)に定めるところにより換算して得られる年数とする。

2) 新たに職員となつた者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄に掲げる学歴免許等の区分(同欄に学歴免許等の資格が掲げられている場合にあつては、当該学歴免許等の資格の属する学歴免許等資格区分表の学

その経験が直接役立つと認められる職務であつて県委員会が人事委員会と協議して定めるものに従事した期間のある職員の経験年数のうち部内の他の職員との均衡を考慮して県委員会が相当と認める年数を除く。)の月数にあつては、十八月)で除した数(未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に四(新たに職員となつた者が第三十四条に規定する特定職員であるときは、三)を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給にすることができる。

一 第五条第二項第一号に掲げる者 その者の任用の基礎となつた試験に合格した時以後の経験年数又はその者に適用される初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分に応じ、「A試験」にあつては「大学卒」の区分、「B試験」にあつては「短大卒」の区分、「C試験」にあつては「高校卒」の区分に属する学歴免許等の資格(前条第一項の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数

二 第五条第二項第二号に掲げる者 その者の職務に有用な免許その他の資格(前条第一項の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数

三 (略)

四 第一号又は第二号に該当する者以外の者で基準号給が職務の級の最低の号給(初任給基準表に掲げられている場合の最低の号給を除く。)であるもの 級別資格基準表に定めるその職務の級についての必要経験年数を超える経験年数

2) 前項の規定を適用する場合における職員の経験年数の取扱いについては、同項に定めるもののほか、第六条から第八条までの規定を準用する。

3) 新たに職員となつた経験年数を有する者の号給の決定について、前二項の規定による場合には他の職員との均衡を失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して別に定めることができる。

歴区分欄に掲げる学歴免許等の区分とし、初任給基準表の学歴免許等欄に学歴免許等の区分又は学歴免許等の資格のいずれもが掲げられていない場合にあつては、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して定める学歴免許等の区分とする。) に対して修学年数調整表に加える年数又は減ずる年数が定められている学歴免許等の資格(前項の規定の適用に際して用いられるものに限る。)を有する者については、同項の規定によるその者の経験年数にその年数を加減した年数をもつて、その者の経験年数とする。この場合において、これらの学歴免許等の区分及び当該学歴免許等の区分に属する学歴免許等の資格については、初任給基準表において別に定める場合を除き、学歴免許等資格区分表に定めるところによる。

3 初任給基準表の備考に別段の定めがある場合における経験年数の取扱いについては、前二項の規定にかかわらず、その定めるところによる。

(下位の区分を適用する方が有利な場合の号給)

第十五条 第十三条又は第十四条の規定による号給が、その者に適用される初任給基準表の試験欄の区分より初任給欄の号給が下位である試験欄の区分(その他の区分を含む。)を用い、又はその者の有する学歴免許等の資格のうちの下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給に達しない職員については、当該下位の区分を用い又は当該下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給をもつて、その者の号給とすることができる。

(人事交流等により異動した場合の号給)

第十六条 次の各号に掲げる者から人事交流等により引き続き職員となつた者の号給について、第十四条又は前条の規定による場合には著しく部内の他の職員との均衡を失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

一八 (略)

(特定の職員についての号給)

第十八条 新たに職員となつた者のうち、その職務の級を第十条各号に掲げる職務の級に決定された者について部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、第十四条及び前三条の規定に準じてその者の号給を決定することができる。

(昇格)

第十九条 職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、かつ、その者の勤務成績に従い、その者の属する職務の級を決定するものとする。この場合において、第十条各号に掲げる職務の級への昇格については、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して別に定める基準に適合していることにより、その者の属する職務の級を決定するものとする。

(下位の区分を適用する方が有利な場合の号給)

第十五条 前二条の規定による号給が、その者に適用される初任給基準表の試験欄の区分より初任給欄の号給が下位である試験欄の区分(その他の区分を含む。)を用い、又はその者の有する学歴免許等の資格のうちの下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給に達しない職員については、当該下位の区分を用い又は当該下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給をもつて、その者の号給とすることができる。

(人事交流等により異動した場合の号給)

第十六条 次の各号に掲げる者から人事交流等により引き続き職員となつた者の号給について、前二条の規定による場合には著しく部内の他の職員との均衡を失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

一八 (略)

(特定の職員についての号給)

第十八条 新たに職員となつた者のうち、その職務の級を第十条第一項第一号に掲げる職務の級に決定された者について部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、第十四条から前条までの規定に準じてその者の号給を決定することができる。

(昇格)

第十九条 職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、かつ、次に定めるところにより、その者の属する職務の級を一級上位の職務の級(高等学校等教育職給料表及び中学校・小学校教育職給料表の職務の級が二級である職員を昇格させる場合には、一級又は二級上位の職務の級)に決定するものとする。

一 第十条第一項第一号に掲げる職務の級への昇格に

(略)

(上位資格の取得等による昇格)

第二十条 職員が第十二条第二項各号のいずれかに該当することとなり、又は異なる学歴免許等の資格を取得した等の結果、上位の職務の級に決定される資格を有するに至つた場合には、前条の規定にかかわらず、その資格に応じた職務の級に昇格させることができる。

(特別の場合の昇格)

第二十一条 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例(昭和六十三年三重県条例第一号)第二条第一項の規定により派遣された職員(以下「派遣職員」という。)若しくは公益的法人等への職員の派遣等に関する条例第二条第一項の規定により派遣された職員が職務に復帰した場合又は県委員会が人事委員会と協議して定めるこれに準ずる場合において、他の職員との均衡上特に必要があると認められるときは、第十九条の規定にかかわらず、その職務に応じた職務の級に昇格させることができる。

(略)

(初任給基準又は給料表の適用を異にする異動の場合の職務の級)

第二十四条 次の各号に掲げる異動をした職員の職務の級は、その異動後の職務に応じ決定する(第一号に掲げる異動の場合にあつては、決定し、又は引き続き従前の職務の級にとどまらせる)ものとする。

ついで、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して別に定める基準に適合していること。

二 前号に規定する職務の級以外の職務の級への昇格については、その職務の級について級別資格基準表に定める必要経過年数又は必要在級年数を有していること。

(略)

3 勤務成績が特に良好である職員に対する第一項第一号の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経過年数又は必要在級年数に百分の八十以上百分の百未満の割合を乗じて得た数をもつて、それぞれ同表の必要経過年数又は必要在級年数とすることができ

4 第一項の規定による昇格は、現に属する職務の級に在級する年数が一年に満たない職員については行うことができない。ただし、職務の特殊性等によりその在級する年数が一年に満たない者を特に昇格させる必要がある場合であらかじめ県委員会が人事委員会と協議して定めるときは、この限りでない。

(上位資格の取得等による昇格)

第二十条 職員が第五条第一項各号のいずれかに該当することとなり、又は級別資格基準表の学歴免許等欄の区分を異にする学歴免許等の資格を取得し、若しくは同表に異なる基準の定めのある職種欄の区分若しくは試験欄の区分の適用を受けることとなつた等の結果、上位の職務の級に決定される資格を有するに至つた場合には、前条の規定にかかわらず、その資格に応じた職務の級に昇格させることができる。

(特別の場合の昇格)

第二十一条 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例(昭和六十三年三重県条例第一号)第二条第一項の規定により派遣された職員(以下「派遣職員」という。)若しくは公益的法人等への職員の派遣等に関する条例第二条第一項の規定により派遣された職員が職務に復帰した場合又は県委員会が人事委員会と協議して定めるこれに準ずる場合において、他の職員との均衡上特に必要があると認められるときは、第十九条の規定にかかわらず、県委員会が人事委員会と協議して、その職務に応じた職務の級に昇格させることができる。

(略)

(初任給基準を異にする異動の場合の職務の級)

第二十四条 職員を給料表の適用を異にすることなく初任給基準表に異なる初任給の定めがある他の職種に属する職務に異動させる場合には、その異動後の職務に応じ、かつ、第十条第一項第一号に掲げる職務の級にあつては、あらかじめ県委員会が人事委員会と協議して別に定める基準に従い、その他の職務の級にあつては級別資格基準表に定める資格基準に従い、それぞれ

<p>一 初任給基準表に異なる初任給の定めがある他の職種に属する職務への異動（次号に掲げる異動を除く。）</p>	<p>昇格させ、降格させ、又は引き続き従前の職務の級に与えらるるものとする。</p>
<p>二 給料表の適用を異にする他の職務への異動</p> <p>(初任給基準を異にする異動をした職員の場合)</p>	<p>2 勤務成績が特に良好である職員に対する前項の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経験年数又は必要在級年数に自分の八十以上百分の百未満の割合を乗じて得た年数をもつて、それぞれ同表の必要経験年数又は必要在級年数とすることができる。</p> <p>(初任給基準を異にする異動をした職員の場合)</p>
<p>第二十五条 前条第一項第一号に掲げる異動をした職員の当該異動後の号給は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 第二十二條及び第二十三條の規定は、前条に規定する異動をしたことにより昇格し、又は降格した職員の号給については適用しない。</p>	<p>第二十五条 前条第一項に規定する異動をした職員の当該異動後の号給は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 第二十二條及び第二十三條の規定は、前条第一項に規定する異動をしたことにより昇格し、又は降格した職員の号給については適用しない。</p> <p>(給料表の適用を異にする異動の場合の職務の級)</p>
<p>第二十六条 削除</p> <p>(給料表の適用を異にする異動をした職員の号給)</p>	<p>第二十六条 職員を給料表の適用を異にして他の職務に異動させる場合において、その異動させようとする職員の属する職務の級については、その者の経験年数又は在級年数が級別資格基準表に掲げる必要経験年数又は必要在級年数に達していることを基準として、異動後の職務の級を決定するものとする。</p> <p>2 第二十四条第二項の規定は、前項の規定により職員に職務の級を決定する場合に準用する。</p> <p>(給料表の適用を異にする異動をした職員の号給)</p>
<p>第二十七条 第二十五条第一項及び第二項の規定は、第二十四条第一項第二号に掲げる異動をした職員の異動後の号給について準用する。</p> <p>(職員の昇給の号給数等)</p>	<p>第二十七条 第二十五条第一項及び第二項の規定は、前条第一項に規定する異動をした職員の異動後の号給について準用する。</p> <p>(職員の昇給の号給数等)</p>
<p>第三十五条 (略)</p> <p>2、5 (略)</p> <p>6 第一項又は前項の規定による昇給の号給数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号給の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号給（当該昇給日において職務の級を異にする異動又は第二十四条第一号に掲げる異動をした職員にあつては、当該異動後の号給）の号数を減じて得た数に相当する号給数を超えることとなる職員の昇給の号給数は、第一項及び前項の規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。</p> <p>7 (略)</p>	<p>第三十五条 (略)</p> <p>2、5 (略)</p> <p>6 第一項又は前項の規定による昇給の号給数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号給の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号給（当該昇給日において職務の級を異にする異動又は第二十四条に規定する異動をした職員にあつては、当該異動後の号給）の号数を減じて得た数に相当する号給数を超えることとなる職員の昇給の号給数は、第一項及び前項の規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。</p> <p>7 (略)</p>

別表第一を次のように改める。

別表第2 課長

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後	改正前
別表第3 (第11条関係) 非課税非課税区分表	別表第3 (第5条関係) 非課税非課税区分表

(略)

備考 (略)

別表第4(第14条の2関係)経験年数換算表

(略)

別表第5(第13条関係)修学年数調整表

(略)

備考

1・2 (略)

3 初任給基準表の学歴免許等欄にこの表の学歴区分欄の学歴免許等の区分と同じ区分(その区分に属する学歴免許等の資格を含む。)が掲げられている場合におけるこの表の適用については、当該区分に対応する修学年数欄の年数をその者の有する学歴免許等の資格の属する区分に対応する同欄の年数から減じた年数をもって、その者の有する学歴免許等の資格についての当該初任給基準表の学歴免許等欄の区分に対する調整年数とする。この場合において、その年数が正となるときはその年数は加える年数とし、その年数が負となるときはその年数は減ずる年数とする。

4・5 (略)

別表第6(第11条関係)初任給基準表

イ 高等学校等教育職給料表初任給基準表

(略)

備考

1 この表の適用を受ける職員に第14条第1項の規定を適用する場合における当該職員の経験年数は、その者が次の表の基礎学歴欄の区分に属する学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数から、当該基礎学歴の区分についての修学年数調整表に定める修学年数とその者の有する学歴免許等の資格の属する区分についての同表に定める修学年数との差の年数を減じた年数(その者の有する学歴免許等の資格が学歴免許等資格区分表の1の四に該当する場合にあつては、その年数に6月を加えた年数又は本表の教諭・養護教諭欄の短大卒欄の該当のうち、学歴免許等資格区分表の3及び4に該当する場合にあつては、その年数から1年を減じた年数)とする。

基礎学歴	調整年数		
	大学卒	短大卒	高校卒
高校3卒	4年	2年	
高校2卒	5年	3年	1年

注 基礎学歴欄の学歴免許等の区分について

(略)

備考 (略)

別表第4(第6条関係)経験年数換算表

(略)

別表第5(第7条関係)修学年数調整表

(略)

備考

1・2 (略)

3 級別資格基準表又は初任給基準表の学歴免許等欄にこの表の学歴区分欄の学歴免許等の区分と同じ区分(その区分に属する学歴免許等の資格を含む。)が掲げられている場合におけるこの表の適用については、当該区分に対応する修学年数欄の年数をその者の有する学歴免許等の資格の属する区分に対応する同欄の年数から減じた年数をもって、その者の有する学歴免許等の資格についての当該級別資格基準表又は初任給基準表の学歴免許等欄の区分に対する調整年数とする。この場合において、その年数が正となるときはその年数は加える年数とし、その年数が負となるときはその年数は減ずる年数とする。

4・5 (略)

別表第6(第11条関係)初任給基準表

イ 高等学校等教育職給料表初任給基準表

(略)

備考

1 この表の適用を受ける職員に第14条第1項の規定を適用する場合における当該職員の経験年数は、別表第2のイの高等学校等教育職給料表級別資格基準表の備考第1項の表の基礎学歴欄の区分に属する学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数から、当該基礎学歴の区分についての修学年数調整表に定める修学年数とその者の有する学歴免許等の資格の属する区分についての同表に定める修学年数との差の年数を減じた年数(その者の有する学歴免許等の資格が学歴免許等資格区分表の1の四に該当する場合にあつては、その年数に6月を加えた年数又は本表の教諭・養護教諭欄の短大卒欄の該当のうち、学歴免許等資格区分表の3及び4に該当する場合にあつては、その年数から1年を減じた年数)とする。

<p>は、別表第 3 の学歴免許等資格区分表に定めるところによる。</p> <p>2 (略)</p> <p>ロ 中学校・小学校教育職給料表初任給基準表 (略)</p> <p>ハ 学校栄養職員給料表初任給基準表 (略)</p> <p>備考 学校栄養職員に第 14 条第 1 項の規定を適用する場合における当該職員の経験年数については、それぞれその免許を取得した時以後のものとする。ただし、県委員会が人事委員会と協議して別段の定めをした場合は、その定めるところによる。</p> <p>ニ 行政職給料表初任給基準表 (略)</p> <p>備考 三重県立水産高等学校の技術職員のうち、船員法(昭和 22 年法律第 100 号)の適用を受ける者については、その当該区分に対応する初任給欄の号給は、それぞれ 4 号給上位の号給とし、学歴区分が「中学卒」となる者の初任給の号給は、1 級 5 号給とする。</p>	<p>2 (略)</p> <p>ロ 中学校、小学校教育職給料表初任給基準表 (略)</p> <p>ハ 学校栄養職員給料表初任給基準表 (略)</p> <p>備考 学校栄養職員に第 14 条第 1 項の規定を適用する場合における当該職員の経験年数については、別表第 2 ハの備考の規定を準用する。</p> <p>ニ 行政職給料表初任給基準表 (略)</p> <p>備考 三重県立水産高等学校の技術職員のうち、船員法の適用を受ける者については、その当該区分に対応する初任給欄の号給は、それぞれ 4 号給上位の号給とし、学歴区分が「中学卒」となる者の初任給の号給は、1 級 5 号給とする。</p>
---	--

附 記

この規則は、令和八年四月一日から施行する。

公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案 要綱

1 改正理由

人事委員会の議会及び知事に対する令和7年10月15日付けの職員の給与に関する報告に鑑み、初任給、昇格、昇給等の規定の整備を行う。

2 改正内容

- (1) 級別資格基準を削除する。
- (2) その他規定を整備する。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行する。

議案第73号

公立学校職員の扶養手当に関する規則の一部を改正する規則案

公立学校職員の扶養手当に関する規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

公立学校職員の扶養手当に関する規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

く

公立学校職員の扶養手当に関する規則の一部を改正する規則案

公立学校職員の扶養手当に関する規則（昭和三十年 三重県人事委員会規則 第三号）の一部を次のよう
 三重県教育委員会規則

に改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前
(認定の基準)	(認定の基準)
第三条 認定権者が、職員から前条の届出を受けたときは、扶養親族届に記載の扶養親族が条例第十五条第二項に規定する要件を備えているかどうかを確かめて認定しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに掲げる者を扶養親族として認定することはできない。 一 (略) 二 年額百三十万円以上（十八歳に達する日後の最初の四月一日から二十二歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある者にあつては、年額百五十万円以上）の恒常的な所得があると見込まれる者 三 (略)	第三条 認定権者が、職員から前条の届出を受けたときは、扶養親族届に記載の扶養親族が条例第十五条第二項に規定する要件を備えているかどうかを確かめて認定しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに掲げる者を扶養親族として認定することはできない。 一 (略) 二 年額百三十万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者 三 (略)

附 則

この規則は、令和八年四月一日から施行する。

公立学校職員の扶養手当に関する規則の一部を改正する規則案要綱

1 改正理由

人事院規則の改正に鑑み、扶養親族の認定に関する規定の整備を行う。

2 改正内容

大学生年代の扶養親族の所得限度額を年額150万円に引き上げる。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行する。

議案第74号

公立学校の会計年度任用職員の報酬等に関する規則の一部を改正する規則案

公立学校の会計年度任用職員の報酬等に関する規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

公立学校の会計年度任用職員の報酬等に関する規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

公立学校の会計年度任用職員の報酬等に関する規則の一部を改正する規則案

公立学校の会計年度任用職員の報酬等に関する規則（令和元年 三重県人事委員会規則 第五号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後			改正前		
別表（第三条関係）			別表（第三条関係）		
職種	学歴免許資格経験等	報酬の額	職種	学歴免許資格経験等	報酬の額
非常勤 の講師	医師及び歯科医師	一時間につき 五、一三〇円	非常勤 の講師	医師及び歯科医師	一時間につき 五、〇一〇円
	学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）に規定する大学及び高等専門学校における職員（医師及び歯科医師を除く。）	一時間につき 四、八三〇円		学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）に規定する大学及び高等専門学校における職員（医師及び歯科医師を除く。）	一時間につき 四、七二〇円
	教育職員免許法（昭和二十四年法律百四十七号。以下「免許法」という。）に規定する小学校、中学校又は高等学校の教諭免許状を有し、採用時において教育職員としての経験年数を十年以上有するもの	一時間につき 三、〇九〇円		教育職員免許法（昭和二十四年法律百四十七号。以下「免許法」という。）に規定する小学校、中学校又は高等学校の教諭免許状を有し、採用時において教育職員としての経験年数を十年以上有するもの	一時間につき 二、九八〇円
	免許法に規定する小学校、中学校又は高等学校の教諭免許状を有し、採用時において教育職員としての経験年数が十年未満のもの	一時間につき 三、〇二〇円		免許法に規定する小学校、中学校又は高等学校の教諭免許状を有し、採用時において教育職員としての経験年数が十年未満のもの	一時間につき 二、九一〇円
	免許法に規定する小学校、中学校又は高等学校の助教諭免許状を有するもの	一時間につき 二、八二〇円		免許法に規定する小学校、中学校又は高等学校の助教諭免許状を有するもの	一時間につき 二、七二〇円
	(略)	(略)		(略)	(略)
	(略)	(略)		(略)	(略)
	(略)	(略)		(略)	(略)
	(略)	(略)		(略)	(略)
	(略)	(略)		(略)	(略)
備考 一～四 (略)			備考 一～四 (略)		

附 則

この規則は、令和八年四月一日から施行する。

公立学校の会計年度任用職員の報酬等に関する規則の一部を 改正する規則案要綱

1 改正理由

公立学校の常勤職員の給与等に関する改正状況等に鑑み、公立学校の非常勤講師の報酬に関する規定の改正を行う。

2 改正内容

非常勤講師の報酬の額を次のように改める。

		現行	改正案	改定額	
非常勤 の 講師	医師及び歯科医師	5,020 円	5,130 円	110 円	
	大学及び高等専門学校の 職員	教授	5,020 円	5,130 円	110 円
		准教授	4,720 円	4,830 円	110 円
		講師	4,520 円	4,630 円	110 円
	小中又は高校の教諭免許状を有し 経験 10 年以上の者		2,980 円	3,090 円	110 円
	小中又は高校の教諭免許状を有し 経験 10 年未満の者		2,910 円	3,020 円	110 円
小中又は高校の助教諭免許状を有 する者		2,710 円	2,820 円	110 円	

3 施行期日

令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

議案第75号

三重県教育委員会事務局組織規則の一部を改正する規則案

三重県教育委員会事務局組織規則の一部を改正する規則案について、別紙のとおり提案する。

令和8年3月24日提出

三重県教育委員会教育長 福永 和伸

提案理由

三重県教育委員会事務局組織規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第15条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

三重県教育委員会事務局組織規則の一部を改正する規則案

三重県教育委員会事務局組織規則(昭和四十三年三重県教育委員会規則第六号)の一部を次のように改正する。
次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前																											
<p>(教育総務課の分掌事務)</p> <p>第五条 (略)</p> <p>一〇十 (略)</p> <p>十一 教育委員会関係の公益社団法人、公益財団法人及び公益信託の監督に関すること。</p> <p>十二〇十四 (略)</p> <p>第二十七条 前二条に定めるもののほか、特定の事務を処理させるため、次の表に掲げる職を置くことができる。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">職</th> <th style="text-align: center;">職を置く課所等</th> <th style="text-align: center;">職務の権限</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">学校防災推進監</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">教育ICT化推進監</td> <td style="text-align: center;">本庁に限る。</td> <td style="text-align: center;">上司の命を受け、教育ICT化の推進に関する事務を処理する。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 (略)</p>	職	職を置く課所等	職務の権限	(略)	(略)	(略)	学校防災推進監	(略)	(略)	教育ICT化推進監	本庁に限る。	上司の命を受け、教育ICT化の推進に関する事務を処理する。	(略)	(略)	(略)	<p>(教育総務課の分掌事務)</p> <p>第五条 (略)</p> <p>一〇十 (略)</p> <p>十一 教育委員会関係の公益社団法人及び公益財団法人の監督に関すること。</p> <p>十二〇十四 (略)</p> <p>第二十七条 前二条に定めるもののほか、特定の事務を処理させるため、次の表に掲げる職を置くことができる。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">職</th> <th style="text-align: center;">職を置く課所等</th> <th style="text-align: center;">職務の権限</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">学校防災推進監</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 (略)</p>	職	職を置く課所等	職務の権限	(略)	(略)	(略)	学校防災推進監	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
職	職を置く課所等	職務の権限																										
(略)	(略)	(略)																										
学校防災推進監	(略)	(略)																										
教育ICT化推進監	本庁に限る。	上司の命を受け、教育ICT化の推進に関する事務を処理する。																										
(略)	(略)	(略)																										
職	職を置く課所等	職務の権限																										
(略)	(略)	(略)																										
学校防災推進監	(略)	(略)																										
(略)	(略)	(略)																										

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、令和八年四月一日から施行する。
(三重県教育委員会教育長事務専決規則の一部改正)
- 2 三重県教育委員会教育長事務専決規則(昭和三十二年三重県教育委員会規則第十五号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前欄に掲げる規定を同表の改正後欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改 正 後	改 正 前																					
<p>別表(第一条関係)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">機 関</th> <th style="text-align: center;">職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10" style="text-align: center;">事務局</td> <td style="text-align: center;">副教育長 次長 総括市町教育支援・人事監 参事 課長</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">担当課長 副課長 市町教育支援・人事監 学校防災推進監 教育ICT化推進監 特別支援学校整備推進監 子ども安全対策監 人権教育監</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">専門監 副参事</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">教育支援事務所 所長</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">埋蔵文化財センター 所長 副所長 副参事</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">総合博物館 館長 副館長 専門監 副参事</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">斎宮歴史博物館 館長 専門監 副参事</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">美術館 館長 副館長 専門監 副参事</td> </tr> </tbody> </table>	機 関	職	事務局	副教育長 次長 総括市町教育支援・人事監 参事 課長	担当課長 副課長 市町教育支援・人事監 学校防災推進監 教育ICT化推進監 特別支援学校整備推進監 子ども安全対策監 人権教育監	専門監 副参事	教育支援事務所 所長	埋蔵文化財センター 所長 副所長 副参事	総合博物館 館長 副館長 専門監 副参事	斎宮歴史博物館 館長 専門監 副参事	美術館 館長 副館長 専門監 副参事	<p>別表(第一条関係)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">機 関</th> <th style="text-align: center;">職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10" style="text-align: center;">事務局</td> <td style="text-align: center;">副教育長 次長 総括市町教育支援・人事監 参事 課長</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">担当課長 副課長 市町教育支援・人事監 学校防災推進監 特別支援学校整備推進監 子ども安全対策監 人権教育監 専門監 副参事</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">教育支援事務所 所長</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">埋蔵文化財センター 所長 副所長 副参事</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">総合博物館 館長 副館長 専門監 副参事</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">斎宮歴史博物館 館長 専門監 副参事</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">美術館 館長 副館長 専門監 副参事</td> </tr> </tbody> </table>	機 関	職	事務局	副教育長 次長 総括市町教育支援・人事監 参事 課長	担当課長 副課長 市町教育支援・人事監 学校防災推進監 特別支援学校整備推進監 子ども安全対策監 人権教育監 専門監 副参事	教育支援事務所 所長	埋蔵文化財センター 所長 副所長 副参事	総合博物館 館長 副館長 専門監 副参事	斎宮歴史博物館 館長 専門監 副参事	美術館 館長 副館長 専門監 副参事
機 関	職																					
事務局	副教育長 次長 総括市町教育支援・人事監 参事 課長																					
	担当課長 副課長 市町教育支援・人事監 学校防災推進監 教育ICT化推進監 特別支援学校整備推進監 子ども安全対策監 人権教育監																					
	専門監 副参事																					
	教育支援事務所 所長																					
	埋蔵文化財センター 所長 副所長 副参事																					
	総合博物館 館長 副館長 専門監 副参事																					
	斎宮歴史博物館 館長 専門監 副参事																					
	美術館 館長 副館長 専門監 副参事																					
	機 関	職																				
	事務局	副教育長 次長 総括市町教育支援・人事監 参事 課長																				
担当課長 副課長 市町教育支援・人事監 学校防災推進監 特別支援学校整備推進監 子ども安全対策監 人権教育監 専門監 副参事																						
教育支援事務所 所長																						
埋蔵文化財センター 所長 副所長 副参事																						
総合博物館 館長 副館長 専門監 副参事																						
斎宮歴史博物館 館長 専門監 副参事																						
美術館 館長 副館長 専門監 副参事																						

図書館	館長	専門監	副参事
高等学校	校長	准校長	教頭
特別支援学校	校長	教頭	
中学校(市町村立)	校長	教頭	
学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条に規定する学校)を除く)			
市町村立学校職員給与負担法第一条に規定する学校	校長	教頭	

図書館	館長	専門監	副参事
高等学校	校長	准校長	教頭
特別支援学校	校長	教頭	
中学校(市町村立)	校長	教頭	
学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条に規定する学校)を除く)			
市町村立学校職員給与負担法第一条に規定する学校	校長	教頭	

三重県教育委員会事務局組織規則の一部を改正する規則案要綱

1 改正理由

「公益信託に関する法律」の新設、「教育ICT化推進監」の設置等に伴い、三重県教育委員会事務局組織規則の一部改正を行う必要がある。

2 主な改正内容

- (1) 「公益信託に関する法律」の新設等に伴い、「教育総務課」の分掌事務について所要の改正を行う。
- (2) 教職員の業務負担の軽減を図り、学校における働き方改革をより一層推進することが求められている中、ICTを活用した効果的な業務改善の方策を講じていくため、新たに「教育ICT化推進監」を設置する。
- (3) 組織規則の改正に伴い改正が必要となる三重県教育委員会教育長事務専決規則について、組織規則附則において所要の改正を行う。

3 施行期日

令和8年4月1日から施行するものとする。

報告 1

「三重県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」(案) について

「三重県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」(案) について、
別紙のとおり報告する。

令和 8 年 3 月 2 4 日 提出

三重県教育委員会事務局
教職員課長

「三重県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」(案) について

1 概要等

教育職員の業務が長時間に及ぶ状況が依然として課題となる中、学校における働き方改革は急務となっています。三重県教育委員会では、令和3年3月に、「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」等を定め、業務の削減や効率化等を進めてきたところです。

こうした中、令和7年6月に「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、「法」という。）」（昭和46年法律第77号）が改正され、各教育委員会は、教育職員に係る業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保を図るための実施計画（業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。）の策定及び公表、計画の実施状況の公表、総合教育会議への報告が義務付けられました（法第8条第1項及び第3項）。

このことを受けて、三重県教育委員会では、令和8年4月1日から令和12年3月31日までを計画期間とする「三重県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』」を策定します。

本計画に基づき、現状分析から明らかになった課題である一部の教育職員への業務の偏りを解消するとともに、全ての教育職員の心身の健康を確保し働きがいを維持・向上させることで、教育職員が専門性を最大限に発揮して、生き生きと児童生徒への教育に邁進できる環境づくりを進めていきます。

（別紙、別冊）

2 今後の予定

新たな計画については、各学校を通じて職員に周知し、県教育委員会と学校が一体となって計画に基づく取組を着実に進めることで、教育の「働きやすさ」と「働きがい」を両立した持続可能な職場環境を創出します。

令和8年 3月末	計画の策定・周知
4月以降	計画の内容を県総合教育会議へ報告

3 各市町等教育委員会における計画の策定等について

今回の法改正により、各市町等教育委員会においても、服務監督者として、所管する市町立学校における教育職員を対象とした実施計画を策定・公表するとともに、計画及び実施状況を各総合教育会議へ報告することが義務付けられました。

県教育委員会においては、各市町等教育委員会における計画策定が円滑に進むよう、基本方針の共有や国の実証事業への参加呼びかけ、県計画案の共有等を行ってきたところです。引き続き、必要な情報提供等の支援に取り組んでまいります。

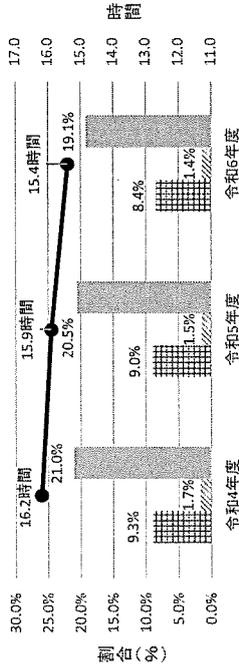
三重県立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画(案) (概要)

令和8年3月策定
三重県教育委員会

計画期間 令和8年度から令和11年度

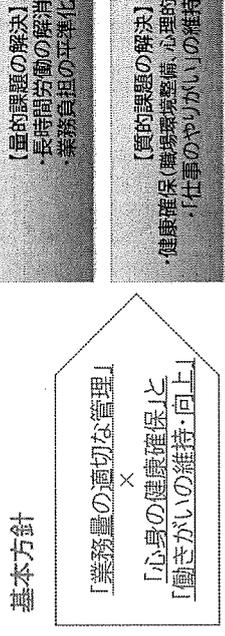
現状と課題

時間外在校等時間の平均と長時間勤務者の割合の推移



一部の教育職員における業務負担の偏り【量的な課題】
平均時間外在校等時間は減少している一方で、1.4%(61人)の教育職員が、健康被害リスクの高い月80時間を超過しているなど、一部の教育職員に業務が集中し、業務負担の偏りが解消されていないという課題がある。
「健康確保」と「働きがい」【質的な課題】
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、心理的負担の軽減という「健康確保」の課題があると同時に、本県の強みである高い「仕事のやりがい」が、心身の負担によって損なわれることのないよう、維持・向上させていくことが必要。

基本方針等



基本方針

「業務量の適切な管理」
×
「心身の健康確保と働きがいの維持・向上」

【量的課題の解決】
・長時間労働の解消
・業務負担の平準化

目指す姿

「働きやすさ」と「働きがい」が両立する持続可能な職場環境の創出

○ 質の高い授業づくり
○ 子どもたちと向き合う時間の確保

目標

- (1)1箇月時間外在校等時間に関する目標
- ① 時間外在校等時間が月80時間を超える教育職員をゼロに
 - ② 時間外在校等時間が月45時間以下の教育職員を100%に
 - ③ 時間外在校等時間が年間360時間以下の教育職員を100%に
 - ④ 平均時間外在校等時間を月15.4時間未満に

(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

- ① 健康確保に関する目標
ストレスチェックにおける高ストレス者の割合:9.3%未満に
「休暇の取りやすさ」に関する満足度:3.17に
「精神的不安がない」に関する満足度:3.09に
「仕事のやりがい」に関する満足度:3.69超に
- ② 働きがいに関する目標

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
上限時間(月45時間/年360時間)の遵守徹底
「月80時間超勤務の根絶(校長・産業医面談の実施)」
勤務時間制度の弾力的な運用
定時退校日・部活動休養日等の全県統一した取組の実施
学校ごとの目標設定と、校長のリーダーシップによる業務集中の是正・個別改善の推進
- ② 学校・教育職員が担う業務の適正化
専門人材・地域人材との連携による業務分担の推進
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(外部指導者等の活用等)
ICT活用による業務効率化(校務支援システム、生成AI等)
困難事案に対する組織体制の整備、充実

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
勤務間インターバルの確保
多様で柔軟な働き方の推進(育児・介護のための各種制度の利用促進等)
ハラスメントのない、風通しの良い職場風土の醸成
保護者や地域住民への理解と協力の促進
- ④ 教育職員の健康確保・メンタルヘルス対策
全教育職員へのストレスチェック実施と組織分析への活用
産業医等と連携した相談体制の強化
心身の健康を保つためのセルフケア研修の充実
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に向けた支援

進捗管理

県教育委員会と各学校が、それぞれの役割にもとづき連携のもと、PDCAサイクルを推進し、計画の実効性の確保と継続的な改善を図る。

(1)県教育委員会

- ・計画全体の進捗管理、全県的な状況の把握・公表
- ・好事例の収集・共有や、各学校への支援

(2)学校

- ・自校の実情に応じた具体的な目標を設定
- ・学校評価と連動させ、主体的に取組の成果と課題を検証・改善
- ・取組状況を保護者・地域へ共有し、連携・協力を推進

【別冊】

三重県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(案)

令和8年3月

三重県教育委員会

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.....	10
5 目標	11
6 取組の方向性	12
7 進捗管理.....	16

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、三重県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。三重県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、三重県教育委員会では、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、県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15.4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、PDCAサイクルによる継続的な改善が義務づけられました。

本計画は、こうした本県の現状や課題、法改正の動向をふまえ、「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、業務量の適切な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職場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項に規定する者のうち、三重県教育委員会が所管する県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

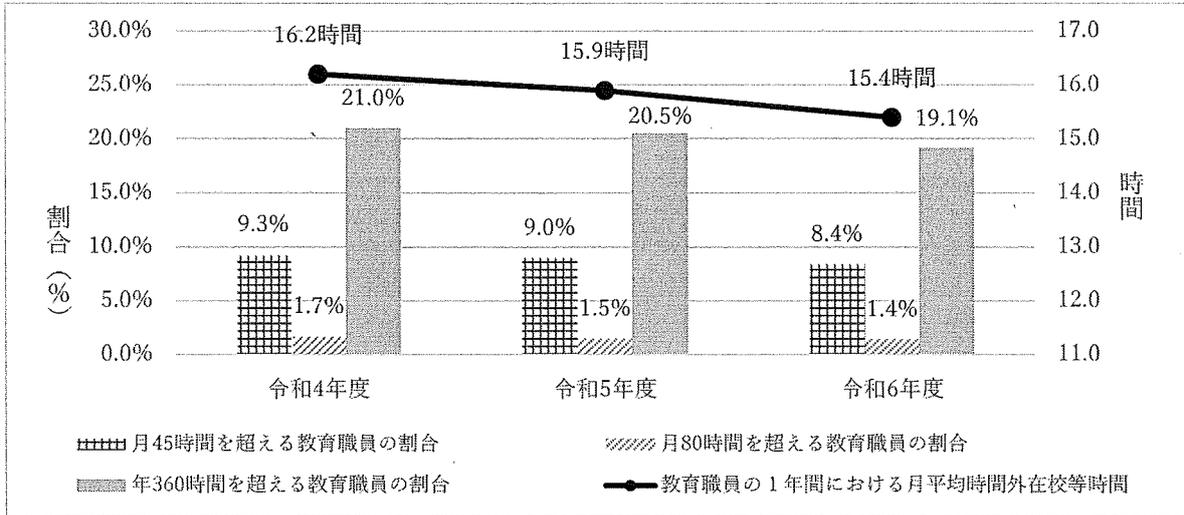
本県では、教育職員の長時間労働を是正し、心身の健康保持とやりがいのある職場環境を整えることで教育の質の維持・向上を図るため、平成17年3月に「総勤務時間縮減指針」を策定しました。また、平成23年度には「三重県教育ビジョン」において働き方改革を位置づけ、取組の方向性を明確化しました。さらに、令和2年3月には「三重県立学校における教育職員の在校等時間の上限等に関する規則」等を定め、時間外在校等時間の上限（月45時間・年360時間）を定めるなど勤務時間削減に向けた指針を明確にし、外部人材の活用やICTの導入による業務効率化、部活動改革、メンタルヘルス対策等を推進しつつ、勤務時間管理の徹底を図ってきました。

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

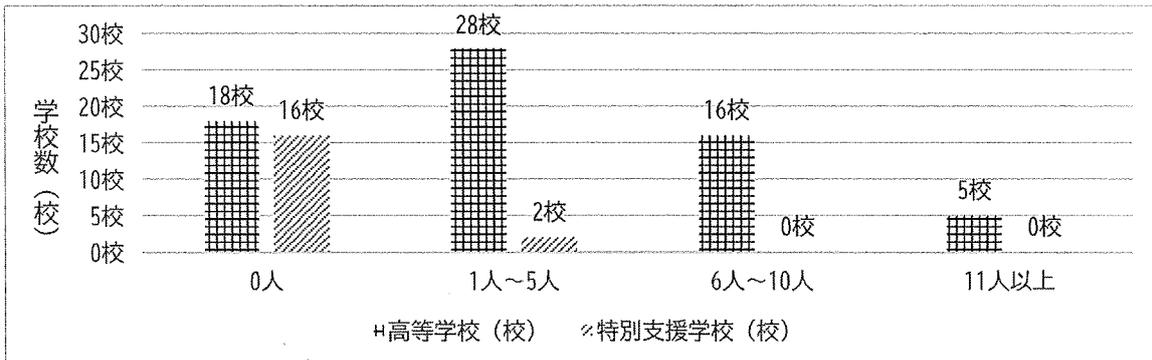
【図1：時間外在校等時間の平均と長時間勤務者の割合の推移（令和4～6年度）】



	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	9.3%(422人)	9.0%(397人)	8.4%(370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	1.7%(77人)	1.5%(67人)	1.4%(61人)
年360時間を超える教育職員の割合	21.0%(952人)	20.5%(905人)	19.1%(838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	16.2時間	15.93時間	15.4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。

【図2：月80時間超勤務職員数の学校数分布（令和6年度）】

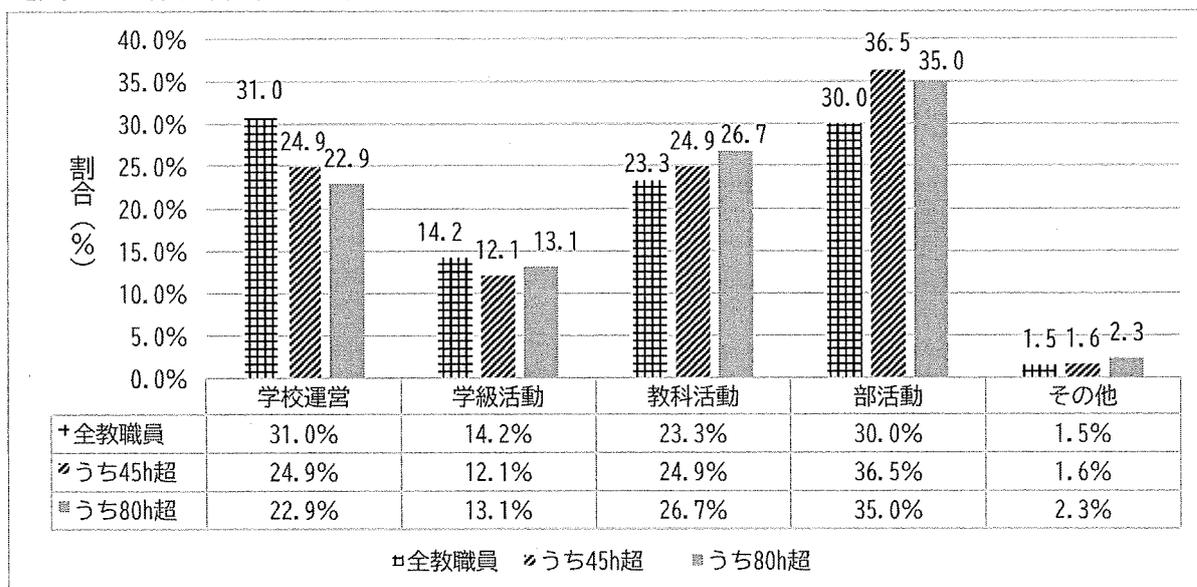


校種	0人	1人～5人	6人～10人	11人以上
高等学校	18校(52.9%)	28校(93.3%)	16校(100.0%)	5校(100.0%)
特別支援学校	16校(47.1%)	2校(6.7%)	0校(0.0%)	0校(0.0%)

※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。

※（ ）内は、各人数区分における校種別の割合。

【図3：時間外在校等時間に行った業務内容の内訳（令和6年度）】



※「全教育職員」は勤務時間外に業務を行った教育職員全体、「うち45h超」は、月の時間外在校等時間が45時間を超えた教育職員、「うち80h超」は、同80時間を超えた教育職員の、それぞれの時間外における内訳。
 ※本データは、各教育職員が時間外に行った主な業務内容（最大2つまでの自己申告）を集計。

〈現状分析〉

- 時間外在校等時間の月平均は15.4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）。また、それに伴い、「総勤務時間」に関する満足度も上昇傾向にあります（図4）。
- 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。特に「月80時間超」の教育職員は月平均で61人存在するなど、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）。また、「総勤務時間」の満足度は上昇傾向にあるものの、重要度に対して満足度が低い水準に留まるなど、個々の職員の実感との乖離を示しています（図4、図5）。
- 「月80時間を超える教育職員」の状況を、学校別、業務内容別で分析すると、次の特徴が見られます（図2、3）。
 - 学校別：月80時間超の教育職員の発生状況は、学校や校種によって偏りがあります。長時間勤務者が発生していない学校がある一方で、特定の学校に複数人発生している状況があり、その背景には、学校の規模や設置学科の特色など、個々の学校が抱える複合的な要因が考えられます。
 - 業務内容別：80時間超勤務者が時間外に行った業務は、「部活動（35.0%）」の割合が全教育職員の平均よりも高く、長時間勤務の主要因となっています。

〈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。

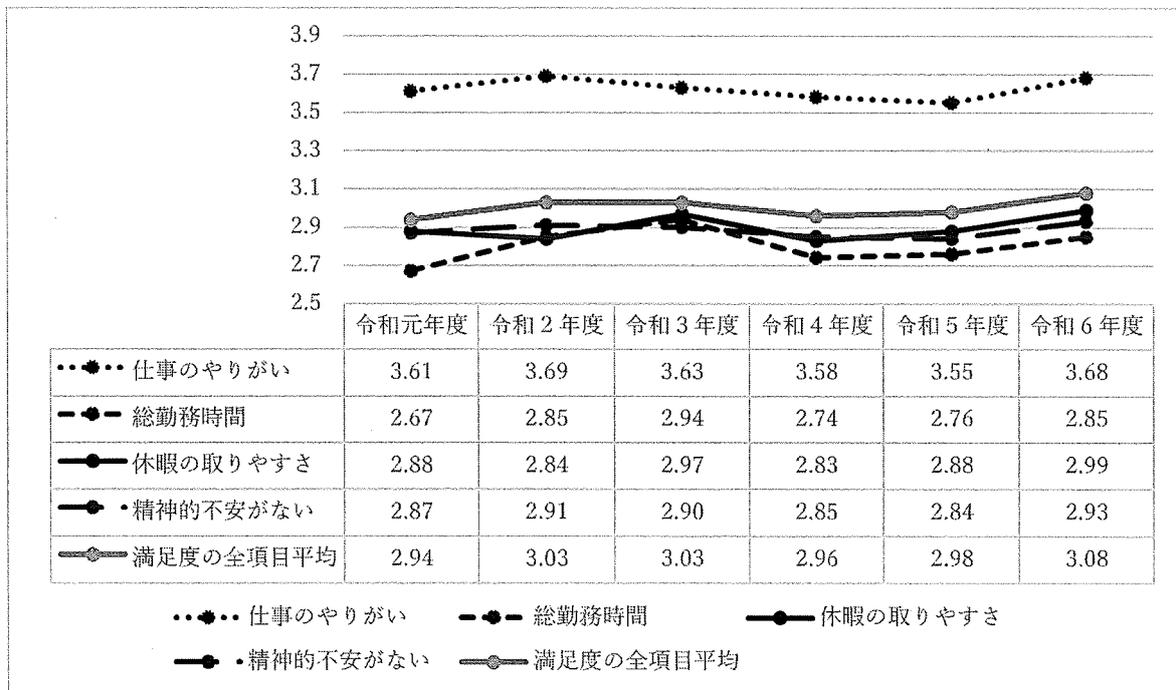
- 県全体で取り組むべき時間外労働の偏在の解消

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、県全体の取組と併せて、本計画が示す業務改善の方向性や全県の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（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：主要な働き方関連項目の満足度推移（5点満点、令和元～6年度）】



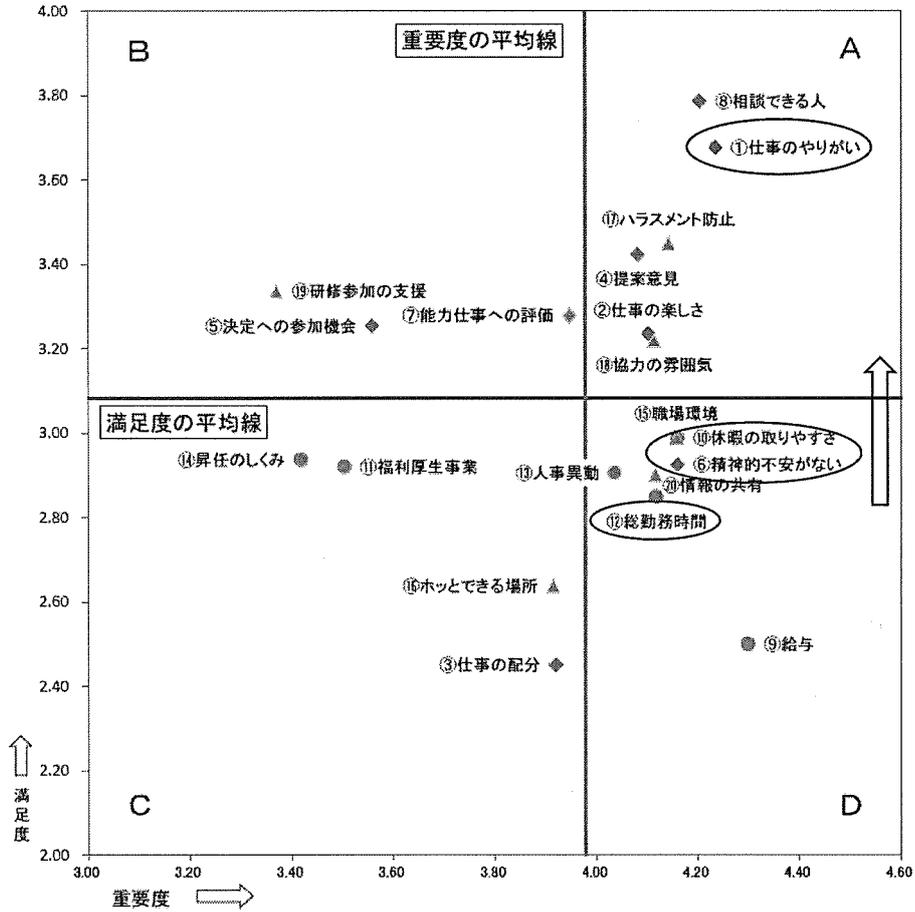
※満足度は、「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階評価に基づき算出。

※出典：「2019～2024 年度教職員満足度調査結果」

【図5：「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）】

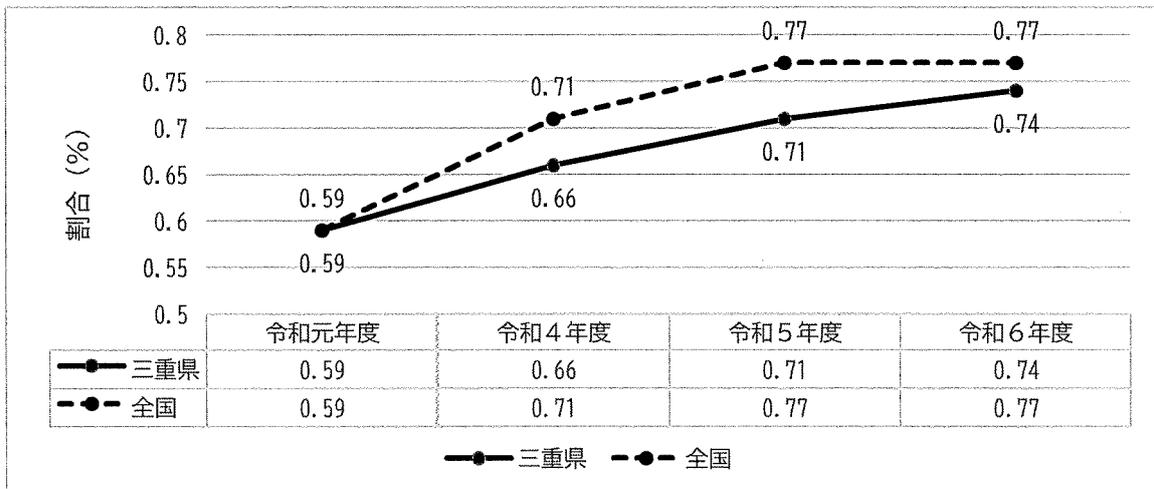
2024教職員満足度調査(満足度・重要度のクロス分析)

〈全体分布図〉



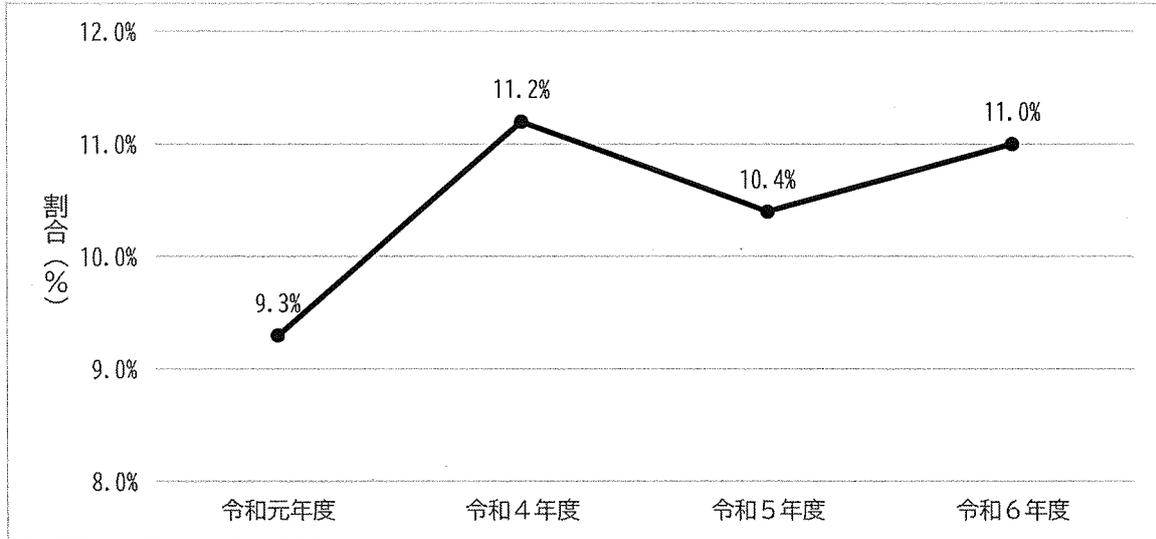
※出典：「2024年度教職員満足度調査結果」

【図6：メンタルヘルス不調による休職者率（令和元年度、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)

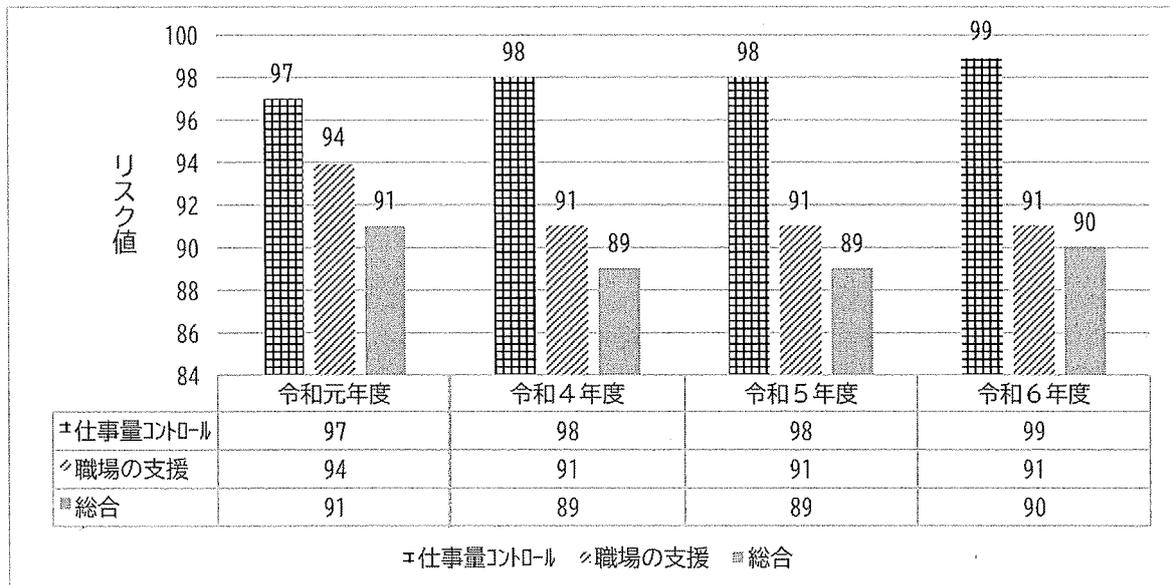
【図7：ストレスチェックにおける高ストレス者の割合（令和元年度、令和4～6年度）】



	令和元年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
→ % (人)	9.3% (459人)	11.2% (500人)	10.4% (473人)	11.0% (485人)

※ストレスチェック：県立学校教職員を対象に年1回、ウェブ及び紙媒体にて実施。

【図8：ストレスチェックにおける健康リスクの値（令和元年度、令和4～6年度）】



※健康リスク：仕事のストレスの特徴から予測される健康問題の危険度（健康リスク）を、標準集団（全国平均）の平均を100とした数値で示す。「総合」は、「仕事量コントロール」と「職場の支援」の健康リスクを掛け合わせて100で割ったもの。

※仕事量コントロール：「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」を判定したもの。仕事量が高いほど、また仕事のコントロールが低いほど、仕事上のストレスが生じやすい環境にあるとされる。

〈現状分析〉

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4～8）

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（図4、5）。

また、メンタルヘルス不調による休職者率の増加傾向（図6）や、高ストレス者割合の横ばい状態（図7）は、教育職員の心身への負担が依然として高いことを示しています。

② 教育職員の心理的負担と「質的」な業務負荷（図6～8）

「ストレスチェックにおける健康リスクの値（図8）」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、個人の裁量権の低さを示す「仕事のコントロール」を組み合わせ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4、5）

一方で、「仕事のやりがい」に関する満足度は、教育職員が重要視する項目の一つであり、他の項目と比較して高い水準で推移しています（図4、図5）。

〈課題〉

「教育職員の健康確保」と、本県の強みである「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し、確実な休息や心理的安全性が確保されるよう、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、本県の強みであり、これを維持し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

本県の課題について、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の解消

平均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」など特定の業務が一部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」の維持・向上

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、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維持・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職場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「業務負担の偏在の解消」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職場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」的な課題（業務負担の偏在の解消）と「質」的な課題（健康確保と働きがいの維持・向上）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時間を超える教育職員の月平均人数	61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の全体に占める割合	91.6%	100%
1年間時間外在校等時間が360時間以下の教育職員の全体に占める割合	80.9%	100%
1年間における教育職員1人あたり1箇月時間外在校等時間の平均時間	15.4時間	15.4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)
ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	11.0%	9.3%未満*
「休暇の取りやすさ」に関する満足度*	2.99	3.17***
「精神的不安がない」に関する満足度*	2.93	3.09***

【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*	3.68	3.69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低い値（令和元年度）を参考にしたもの。

***本目標値は、当項目の改善のため、令和6年度結果のうち、最低評価「そう思わない」の回答者ゼロとし算出したもの。

****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。

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

勤務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**

全ての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（1 週間のうち 1 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、「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に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、業務の役割分担を積極的に見直します。長時間労働の主たる要因の 1 つである部活動指導については、専門人材・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。

- **多様な専門人材・地域人材との連携による業務の分担**

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、「教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務」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**

長時間労働の主たる要因の1つである部活動は、「教師以外が積極的に参画すべき業務」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の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、保護者への連絡に係るデジタル化を推進します。これらの取組により、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負担を軽減し、教育職員が高度な専門性を発揮し、創造的な業務に注力できる環境を整備します。

- **困難事案に対応する組織的な支援体制の整備・充実**

教育職員の精神的負担を軽減するため、通常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、学校や教育職員のみ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組織的な支援体制を整備します。

具体的には、県教育委員会事務局に学校問題解決支援員の配置を継続し、学校では対応が困難な事案への対応について、学校等が対応に困った際に相談できる体制を整備します。また、学校の対応と保護者の思いに乖離があるなど、子どもたちの育成に向けた保護者との連携がうまくいかない事案については、中立・公正な第三者の介入が必要であることから、県教育委員会は、学校問題ADR（裁判外紛争解決手続）の導入や弁護士による代理対応を行い、学校の対応を支援します。

【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

教育職員の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。

- **確実な休息時間の確保**

「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、育児休業や介護休暇、育児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。また、「子育て支援アクションプラン」を着実かつ効果的に推進することにより、子育て中の教育職員を支援します。

- **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県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生かせるよう共有します。共有された全体傾向も参考に、校長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**

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。学校における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し、地域全体で学校を応援する気運を醸成します。

- **働きがいに関する取組**

「女性活躍推進アクションプラン」を着実に推進することにより、性別にかかわらず誰もが活躍できる職場づくりを支援します。

(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確保するため、メンタルヘルス不調の「未然防止」に重点を置き、経験年数や立場に関わらず、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」勤務者にはこれを徹底します。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つなげるとともに、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、全ての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けることにより、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、県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) 県教育委員会

県教育委員会は、「三重県教育委員会における教育職員の業務量管理・健康確保推進委員会」を設置し、計画全体の進捗を管理します。また、本計画の趣旨に基づき、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**

県教育委員会は、各学校の進捗状況を定量的なデータに基づき定期的に把握・分析します。その概要は、県の総合教育会議の場において、知事及び関係部局と共有し、県全体で連携し、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、研修会やウェブサイトを通じて全校に共有することで、学校間の学び合いと働き方改革の加速を促進します。

- **市町等教育委員会との連携**

県立学校における働き方改革の成果や課題を、市町等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**

本計画を県ホームページへ公開するなど、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、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、地域全体で学校を応援する気運を高めます。

(2) 学校

本計画の目標を達成するためには、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、全ての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（例えば、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、全ての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、学校マネジメントシートに働き方改革の項目を位置づけ、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。

- **県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県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併せて報告します。

- **次年度計画への反映と継続的改善**

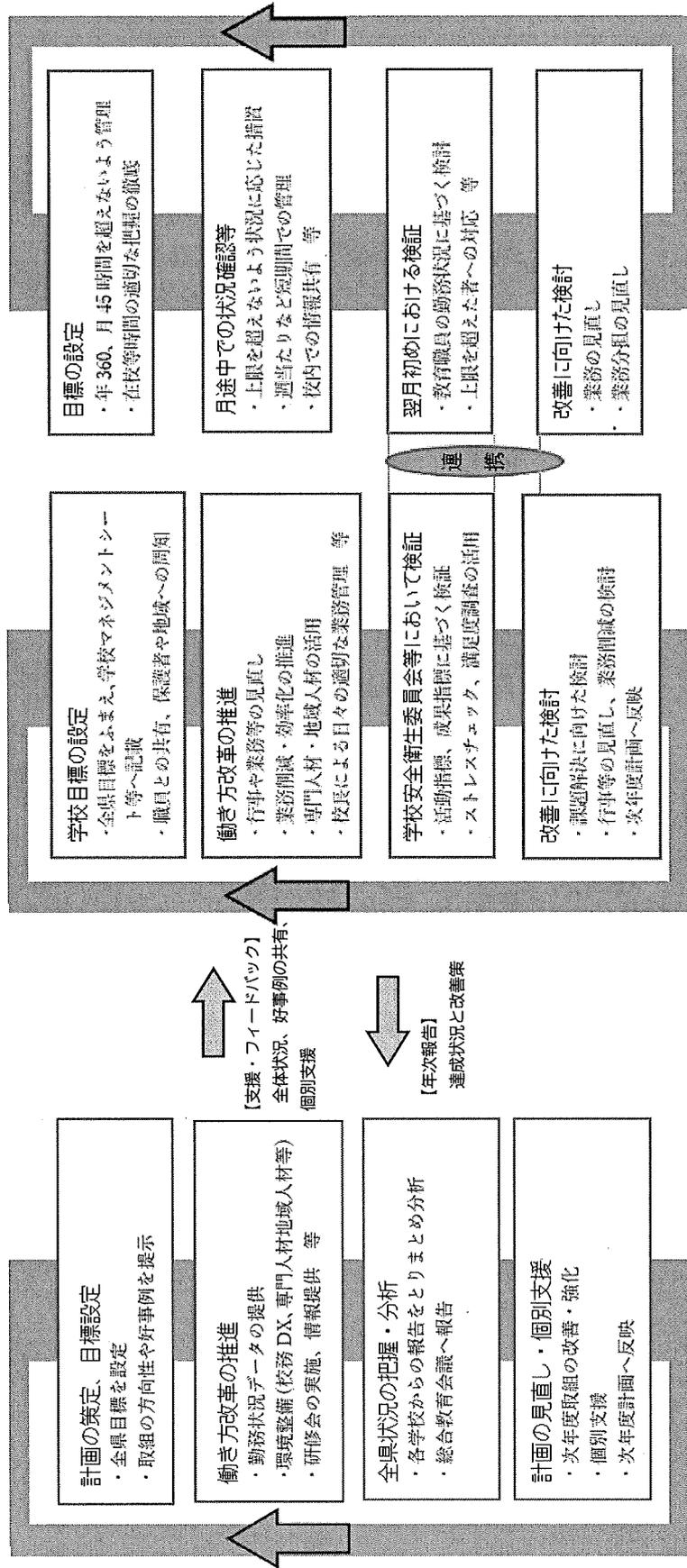
学校評価の結果をふまえ、取組の成果を次年度も継続・発展させるとともに、明らかになった新たな課題については、次年度の学校マネジメントシートに具体的な改善策として反映させます。

- **保護者・地域との連携・協働**

自校の取組状況を、学校マネジメントシート等を通じてウェブページ等で公表し、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、積極的に保護者・地域等と連携・協働した取組を進めます。

(3) 県教育委員会と各学校の連携 ～PDCAサイクルの推進 (取組は例) ～

【県教育委員会】 取組のPDCAサイクル
 【学校】 取組のPDCAサイクル 勤務時間管理のPDCA(月々)



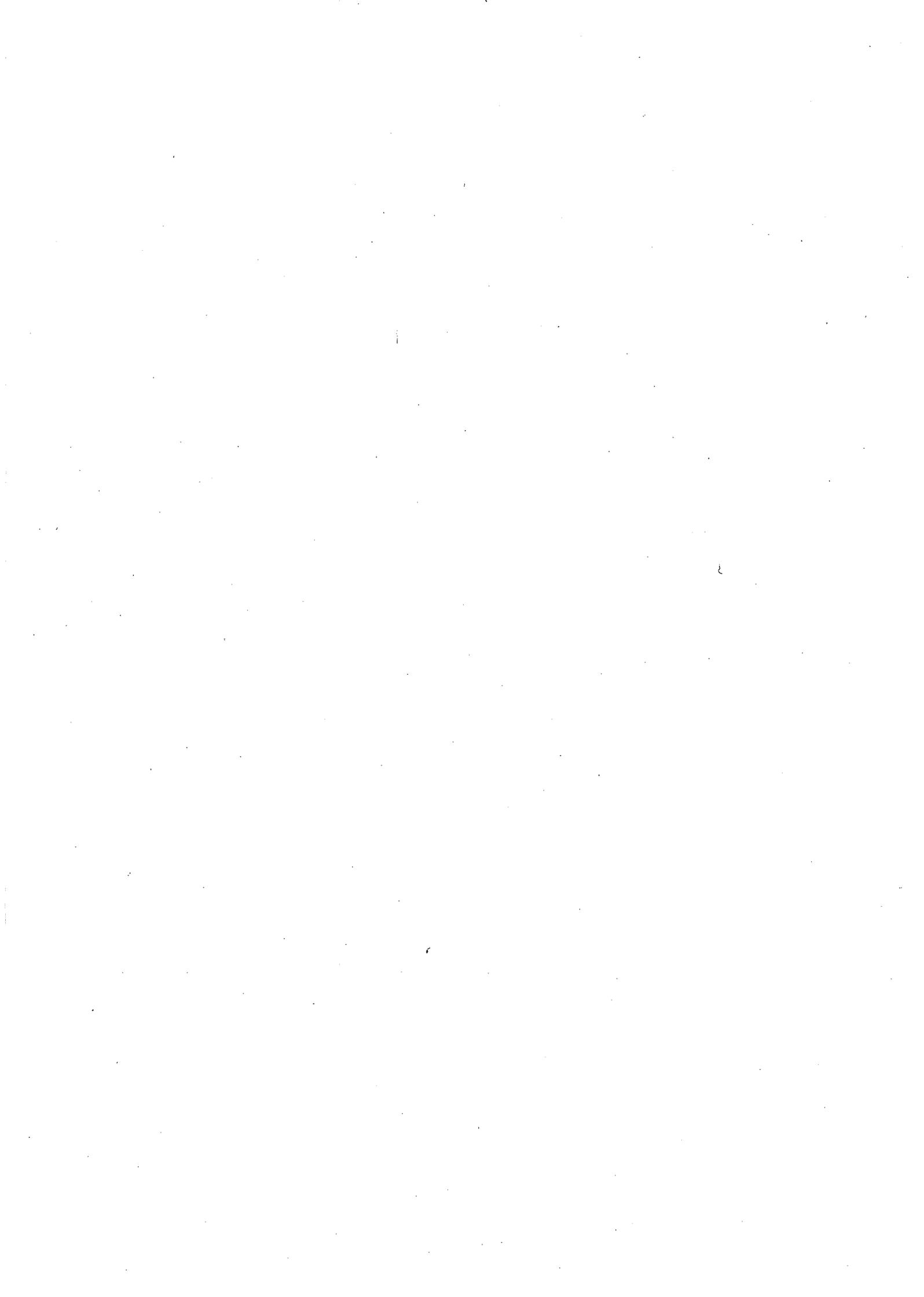
報告 2

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく
三重県教育委員会特定事業主行動計画」(案) について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく三重県教育委員会特定事業
主行動計画」(案) について、別紙のとおり報告する。

令和 8 年 3 月 2 4 日提出

三重県教育委員会事務局
教職員課長



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく三重県教育委員会特定事業主行動計画」(案)について

1 概要等

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、それをもって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年9月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が、10年間の時限立法として制定されました。同法において、地方公共団体等は、事業主の立場から女性の職業生活における活躍に関する取組を推進するための計画(特定事業主行動計画)を策定することとされています。

これに基づき、三重県教育委員会では、平成28年3月に「女性活躍推進アクションプラン」を策定しており、その後、令和3年3月に策定した第二期計画に基づき、教職員における女性の活躍に関する取組を推進しているところです。

第二期計画が令和8年3月までの計画となっていること、「女性活躍推進法」が令和7年6月に改正され、令和18年3月まで期限が延長されたことをふまえ、令和8年4月から令和13年3月までを計画期間とする第三期「女性活躍推進アクションプラン」を策定し、女性活躍の推進に向けた取組をより一層推進していきます。(別紙1、別冊1)

2 今後の予定

新たな計画を全ての職員に周知するとともに、本計画に基づき取組を着実に進めることで、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりを推進します。

第三期 三重県教育委員会特定事業主行動計画 「女性活躍推進アクションプラン」(案)概要

別紙1

【根拠法令：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律】

これまでの取組

- 第二期女性活躍推進アクションプランに基づき取組を推進
教職経験者等を対象とした特別選考など採用選考試験の見直し、積極的な管理職への登用など
働き方改革の推進、育休代替職員として任期付職員の採用、ハラスメント防止など

● 数値目標の推移

- ① 管理職における女性職員の割合

R2年度22.3%⇒R7年度：33.4% (目標:30%)

- ② 職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数

R元年度：12.1日⇒R6年度：14.4日 (目標:15日)

現状把握・課題分析の実施

- 女性が能力を発揮できる環境、女性の管理職への登用等についてアンケートを実施
(対象：小中学校教職員、県立学校教職員、県教委事務局職員 回答者数：5,458人)
- 女性職員の割合、女性管理職の割合、時間外勤務の状況、男性職員の育休取得の状況等について現状把握



課題



第三期 女性活躍推進アクションプラン (計画期間：R8.4～R13.3)

- 基本方針 1. 女性活躍の意義の理解と組織全体での取組の推進 3. 全ての職員が活躍できる職場環境の整備
- 2. 採用から登用までの各段階における取組の推進

● 主な取組

- ・ 女性の職業生活に関する機会の提供

<採用> 教員採用選考試験の継続的な見直し、離職した教職員の再採用の仕組み 等

<配置・育成・登用> 女性職員の主幹教諭・指導教諭への登用、教頭の業務負担の軽減に向けた取組 等

- ・ 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備

働き方改革の更なる推進、男性の育休制度等に関する周知、女性の健康上の特性や休暇制度に関する周知 等

- 目標 ① 管理職における女性の割合…45% ③ 総勤務時間に関する教職員の満足度

…2.82 (教職員)、3.53 (県教委事務局等) ※5点中

- ② 男性職員の育休取得率…85%

別冊1

三重県教育委員会特定事業主行動計画
女性活躍推進アクションプラン（第三期）
（案）

令和8年3月

三重県教育委員会

目 次

1	計画策定の基本的な考え方	
(1)	計画の策定と趣旨	1
(2)	計画の方針	1
(3)	計画期間	2
2	女性活躍の現状と課題	
(1)	第二期プランにおける目標の達成状況	3
(2)	職業生活に関する機会の提供	4
(3)	職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備	9
(4)	女性活躍の推進に関するアンケートの結果	12
3	具体的な取組	
(1)	機会の提供（採用・配置・育成・登用）	16
(2)	勤務環境の整備	17
4	計画の推進体制と目標	
(1)	推進体制	19
(2)	目標	19

1 計画策定の基本的な考え方

(1) 計画の策定と趣旨

平成 27 年に、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、それをもって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が、10 年間の時限立法として制定されました。

女性活躍推進法では、取組の実施主体である事業主が行動計画を策定し、目標を設定して積極的かつ主体的に女性活躍に関する取組を実施することとされたことから、三重県教育委員会においても「女性活躍推進アクションプラン」（以下「プラン」という。）（第一期：平成 28 年 4 月～令和 2 年 3 月、第二期：令和 3 年 4 月～令和 8 年 3 月）を策定し、女性職員の活躍に関する取組を推進してきました。

令和 7 年に、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、他の労働施策等に関する法律とともに、女性活躍推進法が改定され、期限が令和 18 年 3 月まで 10 年間延長されました。

三重県教育委員会においては、第二期のプランが令和 7 年度に最終年度を迎えることから、法改正の趣旨もふまえ、これまでの取組状況や女性活躍の状況把握と課題分析を行ったうえで、令和 13 年 3 月までを計画期間とする新たなプランを策定します。

なお、本プランは三重県教育委員会が任命する職員として、県立学校教職員、小中学校の県費負担教職員及び県教育委員会事務局職員が対象となります。

(2) 計画の方針

ア 女性活躍の意義の理解と組織全体での取組の推進

豊かで活力ある学校を実現するためには、女性の活躍が一層重要となっていることを全ての職員が理解し、女性活躍のための取組を組織全体で推進していく必要があります。

また、学校現場においては、次世代の社会を担う子どもたちが、女性の職業生活における活躍の場面に、自然にかつ身近に接することにより、将来の社会における女性活躍の意義や理解の浸透を一層進めることにもつながるといふ、教育現場ならではの視点を持って取組を進めます。

イ 採用から登用までの各段階における取組の推進

女性職員がその個性と能力を発揮し活躍できるよう、平等取扱と成績主義の原則に留意しつつ、女性職員の意思を尊重し、採用から登用までの各段階において積極的に女性活躍の推進に取り組みます。

ウ 全ての職員が活躍できる職場環境の整備

女性の活躍を推進するとともに、より良い教育活動を継続していくためには、全ての職員が元気で意欲を持って子どもたちに向き合うことが大切であることから、育児や介護等の理解や支援、総勤務時間の縮減等、全ての職員にとって働きやすい職場環境を整備していく必要があります。

育児や介護等による時間的制約がある職員はもとより、全ての職員が十分に能力を発揮できるよう、業務の適正化、業務分担の見直しやICTの活用等、更なる働き方改革の推進に取り組みます。

(3) 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

女性活躍推進法に基づく、令和8年度から令和18年度までの10年間の取組のうち、前期の5年間（令和8年度～令和12年度）を第三期の行動計画とします。

2 女性活躍の現状と課題

第三期プランの策定にあたっては、目標の達成状況や職員アンケートの結果等により、「女性の職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備」の各項目について、県教育委員会における女性活躍の現状把握と課題分析を行い、検証しました。

(1) 第二期プランにおける目標の達成状況

第二期プランでは、国の策定指針に基づき、「女性の職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備」においてそれぞれ目標項目を定め、取組を進めた結果、以下のとおりとなりました。

「管理職における女性職員の割合」は、令和7年度実績値が33.4%と目標を達成するとともに、「職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数」についても、令和6年度実績値が約96%の達成状況となっています。

① 女性の職業生活に関する機会の提供に関する目標

項目	目標値	実績値
管理職における女性職員の割合 ※ 管理職とは、小中学校及び県立学校の校長・教頭、県立学校の事務長及び県教育委員会事務局の課長級以上をいう。 ※ 県教育委員会事務局については、4月1日時点。	30.0% (R7.5.1時点)	33.4% (R7.5.1時点)

② 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備に関する目標

項目	目標値	実績値
職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数 ※ 対象は、小中学校、県立学校、県教育委員会事務局の職員。	15.0日 (R7年度)	14.4日 (R6年度)

(2) 職業生活に関する機会の提供

ア 教員採用選考試験申込者における女性の割合

本県の教員採用選考試験の小学校・中学校・県立学校申込者における女性の割合は、令和6年度において全体で39.2%となっており、令和2年度と比較するとやや減少しました。

教員としての資質にとみ、心身ともに健康で意欲ある女性を幅広く採用できるよう、教職の魅力やその内容、勤務環境等について、これまで以上に積極的に広報していく必要があります。

表1 教員採用選考試験申込者における女性の割合

	小学校教員		中学校教員		県立学校教員		計	
	R2	R6	R2	R6	R2	R6	R2	R6
申込者数	1,093人	642人	884人	624人	647人	470人	2,624人	1,736人
うち女性	539人	298人	314人	228人	218人	154人	1,071人	680人
割合	49.3%	46.4%	35.5%	36.5%	33.7%	32.8%	40.8%	39.2%

※ 年度は選考試験の実施年度

イ 新規採用教員における女性の割合

小学校・中学校・県立学校の新規採用教員における女性の割合は、令和7年度において49.5%となり、令和3年度と比較するとやや増加しており、全体の約半数が女性となっています。

表2 新規採用教員における女性の割合

	小学校教員		中学校教員		県立学校教員		計	
	R3	R7	R3	R7	R3	R7	R3	R7
採用数	216人	254人	118人	158人	56人	89人	390人	501人
うち女性	123人	146人	43人	69人	23人	33人	189人	248人
割合	56.9%	57.5%	36.4%	43.7%	41.1%	37.1%	48.5%	49.5%

※ 各年度とも、4月1日採用

ウ 女性職員の割合

県教育委員会における女性職員の割合は、令和7年度において全体で54.6%となり、令和3年度と比較すると1.1ポイント増えています。

役職段階別にみると、多くの役職で増加していますが、特に小学校の「校長」、「主幹教諭」、県立学校の「校長」、「教頭」及び「主幹教諭」において大きく増加しています。

公立学校は、三重県の公務部門の中でも、多くの女性が活躍している職場ですが、引き続き各役職段階において、女性が活躍できるよう職場環境の整備等を進めていく必要があります。

表3 女性職員の割合

	R3	R4	R5	R6	R7
小学校	64.7%	64.6%	64.7%	64.9%	64.8%
中学校	46.4%	46.6%	47.3%	48.0%	48.0%
県立学校	43.3%	44.2%	44.7%	45.0%	45.5%
県教育委員会事務局	37.0%	37.6%	34.3%	37.3%	36.6%
計	53.5%	53.9%	54.2%	54.6%	54.6%

※ 各年度とも、5月1日時点（県教育委員会事務局は4月1日時点）

※ 正規職員・非正規職員（非常勤除く）の合計

表4 各役職段階における女性職員の割合

小学校

	R3	R4	R5	R6	R7
校長	25.2%	28.9%	31.2%	33.1%	35.5%
教頭	38.0%	38.5%	41.4%	43.2%	46.4%
主幹教諭	33.3%	18.2%	30.8%	57.1%	62.5%
指導教諭	48.8%	59.3%	55.9%	52.7%	46.6%
教諭	65.8%	65.5%	65.4%	65.5%	65.5%

※ 各年度とも、5月1日時点

中学校

	R3	R4	R5	R6	R7
校長	6.8%	9.7%	9.0%	11.0%	11.7%
教頭	18.8%	19.7%	24.7%	29.4%	27.5%
主幹教諭	26.9%	18.5%	15.6%	13.8%	26.9%
指導教諭	38.9%	46.9%	43.8%	47.1%	46.6%
教諭	45.3%	45.2%	46.2%	46.3%	46.2%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校

	R3	R4	R5	R6	R7
校長	10.0%	14.3%	14.3%	17.1%	20.0%
教頭	19.2%	17.5%	24.5%	28.6%	29.6%
主幹教諭	19.2%	25.0%	28.1%	31.4%	38.9%
指導教諭	—	—	—	—	—
教諭	41.9%	42.4%	42.6%	42.6%	42.9%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校事務

	R3	R4	R5	R6	R7
課長級以上	15.9%	22.7%	25.0%	27.3%	29.5%
課長補佐級	43.8%	49.2%	49.2%	52.5%	55.8%
主査級	41.3%	39.7%	32.9%	37.9%	40.8%
主任級	50.0%	50.0%	69.2%	76.2%	93.3%
主事・技師	65.7%	76.7%	70.3%	59.5%	47.7%

※ 各年度とも、5月1日時点

県教育委員会事務局

	R3	R4	R5	R6	R7
課長級以上	25.7%	19.4%	13.9%	16.7%	19.4%
課長補佐級	25.0%	28.0%	31.2%	32.4%	29.6%
主査級	22.2%	25.0%	17.5%	17.2%	20.0%
主任級	34.2%	33.3%	29.4%	25.0%	28.0%
主事・技師	44.4%	55.0%	48.0%	65.2%	48.4%

※ 各年度とも、4月1日時点

エ 女性管理職の割合

管理職における女性職員の割合は、令和7年度においては全体で33.4%となり令和3年度と比較して大きく増加しました。

この主な要因としては、各学校において女性職員が主任等として指導・助言を行う職務に従事する機会を拡充したり、管理職選考試験を受験しやすくするための見直しを行ってきたことが考えられます。

一方で、全職員における女性職員の割合に比べると、管理職における女性職員の割合は低く、引き続き、女性職員の管理職への積極的な登用に向けた取組を進めていく必要があります。

表5 管理職における女性職員の割合

小中学校及び県立学校の校長・教頭					
	R3	R4	R5	R6	R7
小学校	31.8%	33.8%	36.4%	38.2%	41.0%
中学校	13.0%	14.8%	17.1%	20.5%	19.8%
県立学校	15.4%	16.2%	20.2%	23.8%	25.6%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校の事務長					
	R3	R4	R5	R6	R7
県立学校	25.7%	31.4%	28.6%	32.9%	42.9%

※ 各年度とも、5月1日時点

県教育委員会事務局の課長級以上					
	R3	R4	R5	R6	R7
事務局	25.7%	19.4%	13.9%	16.7%	19.4%

※ 各年度とも、4月1日時点

県教育委員会全体					
	R3	R4	R5	R6	R7
全体	24.6%	26.5%	28.6%	31.2%	33.4%

※ 各年度とも、5月1日時点（県教育委員会事務局は4月1日時点）

オ 男女の給与額の差異

任期の定めのない常勤職員の給与額については、条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっています。男性に対し、女性がやや低くなっていますが、このことは、扶養手当が男性に支給されている場合が多いことが影響していると考えられます。

現状では、男女間で給与額に大きな差異は生じていませんが、引き続き、採用や登用の状況により性別による差異が生じないように、取組を進めていく必要があります。

表6 職員の給与の男女の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

全職員			
職員区分	R4	R5	R6
任期の定めのない常勤職員	93.0%	93.3%	93.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	104.1%	103.4%	103.1%
全職員	94.3%	94.8%	94.7%

役職別（任期の定めのない常勤職員）			
役職段階	R4	R5	R6
本庁部局長・次長相当職	—	—	—
本庁課長相当職	96.8%	97.1%	97.0%
本庁課長補佐相当職	93.5%	94.1%	94.3%
本庁係長相当職	93.6%	94.3%	94.7%

勤続年数別（任期の定めのない常勤職員）			
勤続年数	R4	R5	R6
36年以上	93.6%	92.4%	95.2%
31～35年	93.3%	93.6%	93.7%
26～30年	93.5%	93.7%	93.2%
21～25年	93.2%	93.4%	93.0%
16～20年	91.3%	91.1%	91.2%
11～15年	89.6%	89.1%	89.9%
6～10年	93.0%	93.5%	93.3%
1～5年	94.3%	94.2%	93.9%

(3) 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備

ア 職員の年次有給休暇の取得状況

職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は、令和6年度において全体で14.4日となっており、令和3年度から大きく増加しています。

一方で、校種により取得日数に差がみられます。年次有給休暇の取得は、年齢や性別を問わず、全ての職員にとって仕事と家庭生活の両立を実現するために重要なものです。心身ともに健康で、自らの能力を十分に発揮できる職場づくりに向けて、引き続き年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進めていく必要があります。

表7 職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数

	R3	R4	R5	R6
小学校	14.1日	15.3日	15.6日	15.1日
中学校	11.3日	11.8日	12.9日	12.7日
県立学校	13.3日	13.6日	14.9日	14.9日
県教育委員会事務局	12.2日	11.2日	12.8日	13.5日
全体	13.1日	13.9日	14.7日	14.4日

イ 職員の時間外勤務（時間外労働）の状況

職員一人あたりの月平均時間外勤務（時間外労働）時間数は、減少傾向にあります。校種により差があり中学校で多くなる傾向があります。

長時間勤務は、男女双方にとって家庭における家事・育児・介護等の負担を困難にするなど、女性の活躍の障壁にもなっています。

また、全体では、改善しているものの、長時間労働を余儀なくされている職員も一部存在するため、引き続き、各職場における働き方改革を進めていく必要があります。

表8 職員一人あたりの月平均時間外勤務（時間外労働）時間数

	R2	R3	R4	R5	R6
小学校	23.5時間	23.3時間	23.2時間	22.7時間	21.7時間
中学校	31.0時間	30.7時間	34.4時間	34.1時間	32.1時間
県立学校	11.0時間	11.3時間	16.2時間	15.9時間	15.4時間
県教育委員会事務局	20.2時間	18.3時間	19.0時間	16.8時間	17.8時間

ウ 男性職員の育児休業の取得状況

男性職員が育児休業を取得し、育児や家事に関わることは、本人やその家族にとって重要であるだけでなく、職場における性別による固定的役割分担意識の解消や女性職員のキャリア形成の機会の確保等、女性が活躍できる職場環境づくりにもつながると考えられます。

男性職員の育児休業の取得率は、令和6年度において全体で41.3%となっており、第二期プラン策定時(令和元年度：4.1%)から大きく増加しました。

一方で、令和6年度に策定した県教育委員会における次世代育成支援にかかる特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」においては、目標値として「男性の育児休業取得率」を令和11年度までに85%と定めており、引き続き男性職員の育児休業取得を促進していく必要があります。

また、令和6年度に実施した次世代育成支援アンケート調査において、男性職員が育児休業取得の際に悩んだこととして、「業務の引継ぎ等職場への影響」と回答した割合が最多となりました。このことは男性職員が取得しなかった理由としても「配偶者が育児を行うため」に次いで2番目に多い理由となっています。

性別にかかわらず、周囲に気兼ねすることなく育児休業を取得できる職場環境を実現するため、仕事と子育てを両立できる勤務制度の充実や育児等の家庭生活に理解のある職場づくりを職場全体で進めていく必要があります。

さらに、育児休業取得者の代替職員の確保が課題となる中、令和8年度より採用計画において、一定数の産育休を取得する職員数を見込み、代替としてあらかじめ正規教員を採用しているところですが、引き続き、代替職員を速やかに確保するための体制づくりを進める必要があります。

表9 男性職員の育児休業（部分休業を含む）の取得状況

	小中学校	県立学校	県教育委員会事務局	計
対象者	220人	84人	1人	305人
取得者	100人	24人	2人	126人
取得率	45.5%	28.6%	200%	41.3%

【令和6年度】

※ 対象者は当該年度中に子どもが生まれた職員、取得者は当該年度中に育児休業を取得した職員としているため、前年度以前に子どもが生まれ当該年度に取得した職員が取得者に含まれる。

エ 男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇の取得状況

男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇（配偶者の産前産後各8週間の期間中に特別休暇と年次有給休暇をあわせた5日間以上の休暇）の取得率は、令和6年度において県立学校で約8割、県教育委員会事務局においては全ての対象職員が取得しており、育児休業と比較すると高い取得率となっています。

これらの休暇は時間単位で取得することが可能である等、育児休業と比べて利用しやすいことが、取得率が高い要因であると考えられます。

次世代育成支援のための取組の一つとして、引き続き休暇取得を促進していく必要があります。

表10 男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇の取得状況

	小中学校	県立学校	県教育委員会事務局
対象者	—	84人	1人
取得者	—	68人	1人
取得率	—	81.0%	100%

【令和6年度】

※ 小中学校は統計データなし

オ 自己都合による退職の状況

公立学校における自己都合による退職者数は、以下のとおりとなっています。

育児や介護等によって仕事と家庭生活の両立が困難であることを理由に、職員が退職を余儀なくされることは、性別を問わず避けなければなりません。引き続き、各職場における働き方改革、育児や介護等に理解のある職場風土づくりを進めていく必要があります。

また、やむを得ず育児や介護等を理由に退職した職員が、再び活躍できるような機会を創出していくことも必要です。

表11 自己都合による退職者数

	小学校			中学校			県立学校		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
普通退職者	65人	95人	160人	40人	42人	82人	49人	40人	89人

【令和6年度】

カ ハラスメントへの対策の整備状況

女性職員が安心して働き、自らの能力を十分発揮できるようにするためには、職場でのセクシュアル・ハラスメント等の防止を徹底する等、女性職員が働きやすい環境を整備していくことが重要です。

県教育委員会においては、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」を周知徹底するとともに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等に関する内容を記載した「教職員向けコンプライアンス・ハンドブック」や、研修動画の配信等により誰もが働きやすい職場づくりを進めています。今後とも、ハラスメント防止に向けた取組を職場全体で進めていく必要があります。

(4) 女性活躍の推進に関するアンケートの結果

第三期プランの策定にあたり、職員の意識を的確に把握し、現状と課題、今後の取組等の参考とするため、第二期プラン策定時と同様に、「女性活躍の推進に関するアンケート」を実施しました。

<アンケート調査の概要>

- | | |
|--------|----------------------------------|
| 1 調査対象 | 県立学校教職員、小中学校の県費負担教職員、県教育委員会事務局職員 |
| 2 回答率 | 41.5% (回答総数：5,458件、対象者数：13,148人) |
| 3 調査期間 | 令和7年12月19日～令和8年1月15日 |
| 4 調査方法 | オンライン調査 |

「あなたの職場では、女性職員が自らの能力を十分に発揮できる環境が整っていると思いますか。」という質問に対しては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答が、男女とも9割を超える結果となっており、多くの職員が性別にかかわらず能力を発揮できる環境が整っていると感じていると考えられます。

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=2,228)	女性 (n=3,106)	男性 (n=4,050)	女性 (n=4,436)
そう思う	59.1%	46.8%	51.7%	38.8%
どちらかといえばそう思う	38.6%	48.3%	41.7%	51.9%
どちらかといえばそう思わない	2.0%	4.3%	5.7%	8.0%
そう思わない	0.4%	0.5%	0.9%	1.3%

なお、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した理由を質問したところ、「業務が多忙である」が男女とも最も多くなっていることから、引き続き、業務の削減など各職場における働き方改革を進めていく必要があります。

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=53)	女性 (n=152)	男性 (n=266)	女性 (n=413)
業務が多忙である	67.9%	73.7%	58.6%	70.5%
職場の理解やフォローが十分でない	49.1%	43.4%	36.5%	38.3%
管理職への登用が十分でない	28.3%	13.2%	27.1%	24.7%
研修等を受ける機会が十分でない	15.1%	11.2%	10.5%	12.1%
スキルや能力に応じた業務に従事できない	26.4%	17.1%	20.7%	24.7%
実務を通じたキャリア形成の機会が十分でない	22.6%	18.4%	20.3%	17.4%
その他	7.5%	11.8%	12.8%	15.3%

「あなたは、管理職になりたいと思いますか。」という質問をしたところ、「既に管理職である」と答えた方を除き、「思う」と回答したのは男性で10.7%、女性で2.5%にとどまっており、男性の58.4%、女性の81.7%が「思わない」と回答しています。

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=2,228)	女性 (n=3,106)	男性 (n=4,041)	女性 (n=4,430)
思う	8.3%	2.2%	9.0%	3.0%
思わない	45.3%	73.4%	53.8%	75.1%
わからない	24.0%	14.3%	20.9%	17.0%
既に管理職である	22.4%	10.1%	16.3%	5.0%

「既に管理職である」と答えた方を除いた割合

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=1,730)	女性 (n=2,792)	男性 (n=3,382)	女性 (n=4,209)
そう思う	10.7%	2.5%	10.7%	3.1%
思わない	58.4%	81.7%	64.3%	79.0%
わからない	30.9%	15.9%	25.0%	17.9%

「思わない」の理由について尋ねたところ、「今の職務を続けていきたいから」が男女とも半数を超えて最も多くなっており、特に公立学校においては、教員として児童・生徒と直接関わり続けたいという理由により管理職になることを希望しない職員が多くなっていると考えられます。

一方で、「自分の経験や能力に不安があるから」や「仕事と家庭の両立が困難だから」といった回答も多くあることから、管理職をめざそうとする職員に対する人材育成の取組や職員の家庭生活と仕事の両立に向けた取組等を進めていく必要があります。

「思わない」と答えた理由

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=1,010)	女性 (n=2,280)	男性 (n=2,173)	女性 (n=3,325)
職責が重くなるから	42.2%	41.1%	27.2%	33.3%
管理職の業務が多忙であるから	50.2%	43.1%	39.9%	36.6%
仕事と家庭の両立が困難だから	35.4%	46.7%	24.1%	42.1%
自分の経験や能力に不安があるから	38.7%	49.3%	28.0%	45.6%
今の職務を続けていきたいから	53.6%	51.4%	57.7%	50.8%
その他	9.2%	4.3%	10.4%	5.1%

「今後さらに女性の管理職への登用を進めていくためには、どのような取組が重要だと思いますか。」という質問に対しては、「管理職の多忙な業務の是正」、「時間外労働及び時間外勤務の縮減」が男女とも6割を超えており、管理職を含めた働き方改革を進めていくことが重要です。

一方で、「仕事や家庭における固定的な役割分担意識の是正」、「職員を支える職場の雰囲気醸成」といった回答も多くあったことから、職員の意識改革や職場の風土づくりについても、さらに進めていく必要があります。

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=2, 228)	女性 (n=3, 106)	男性 (n=4, 041)	女性 (n=4, 430)
時間外労働及び時間外勤務の縮減 ※1	61.4%	64.3%	57.9%	65.1%
休暇取得の促進に向けた取組の推進 ※1	42.8%	37.7%		
職員を支える職場の雰囲気醸成	50.5%	45.3%	44.9%	54.0%
仕事や家庭における固定的な役割分担意識の是正	41.9%	42.2%	45.2%	56.0%
男性の育児休業の推進 ※2	36.3%	20.9%	-	-
女性の健康上の特性にかかる取組の推進 ※2	35.3%	37.5%	-	-
管理職の多忙な業務の是正	62.1%	64.5%	49.9%	52.4%
管理職に必要な知識や能力を習得するための研修の充実	20.5%	22.8%	15.3%	18.2%
様々な職務を経験するための積極的な人事配置	26.7%	28.9%	28.2%	28.2%
意欲や能力に応じた人事配置	37.3%	34.7%	40.0%	36.8%
その他	2.7%	2.2%	3.3%	2.1%

※1 令和2年調査時の項目名は「時間外労働及び時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に向けた取組の推進」

※2 令和7年調査において追加した項目

また、職場の女性活躍の推進に資する取組にかかる意見・要望について、自由記述で質問したところ、「育休等の代替職員等の人員不足の解消」、「管理職の業務量が多い」、「生理や更年期など女性特有の課題で休暇を取りやすい環境が必要」といった意見等がありました。

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものですが、特に女性については健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げになっていることが考えられます。今後とも働き方改革の推進に加え、女性特有の健康課題に対する理解の促進等の取組を進めていく必要があります。

3 具体的な取組

(1) 機会の提供（採用・配置・育成・登用）

ア 採用

- 多くの方に本県の教員を志望してもらい、幅広い資質と能力を有する優秀な人材を確保できるよう、教員採用選考試験の実施方法、応募要件等について、継続的に見直しを行うとともに、教員免許保有者への積極的な働きかけを行うなど教育人材確保に向けた取組を進めます。

【教職員課】

- 三重県教育委員会のホームページに「女性活躍推進アクションプラン」を掲載し、教育委員会の取組や進捗状況について情報提供を行うとともに、家庭生活と仕事の両立を支援するための各種制度等を紹介します。

【教職員課】

- 大学生を対象とした教育アシスタントの派遣等を通じて、参加者に学校現場では多くの女性職員が活躍していることを実感してもらうことにより、学校は男女が共に参画して働くことができる職場であることを発信します。

【教職員課】

- 教員採用選考試験説明会、教員養成系大学等における出前授業、大学進学段階における教員志望学生への情報提供やガイダンス等の機会において、教職の魅力や女性活躍推進の取組、福利厚生制度の充実、学校は性別にかかわらず誰もが活躍できる職場であること等を積極的に発信します。

【教職員課】

- 子育てなど様々な理由で離職を余儀なくされた教職員の再採用の仕組みを新たに導入し、教諭や講師として活躍した経歴を持つ等、豊かな教職経験を有する人材を採用することを通じ、現場を離れた方が再び学校現場で活躍できる機会の提供を図ります。

【教職員課】

イ 配置・育成・登用

- 女性職員の主幹教諭・指導教諭への登用、教諭段階における主任経験、教育委員会事務局との人事交流を積極的に進め、管理職になる前から管理職のサポートや幅広い職務を経験することを通じて、管理職に求められる組織のマネジメントや職員の指導・育成等についての知識や能力を習得する機会の提供を図ります。

【教職員課】

- 管理職は、研修等を通じ、家庭生活と仕事の両立の推進や女性職員の活躍推進に向けた知識の習得を図ります。 【所属長等】
- 所属長は、対象となる職員と育児休業等の取得計画や職場復帰後の支援等について、できるだけ早期に面談を行い情報共有を図るとともに、職員の意向を尊重したうえで、育児や介護等職員の状況に配慮した業務の割り振り等に努めます。 【所属長等】
- 女性職員の意欲と能力を重視し、管理職に積極的に登用することとし、人事異動実施要領にもその旨を明記して計画的に取り組みます。
また、管理職選考試験や主幹教諭・指導教諭選考試験の女性職員の受験促進等について、校種にとらわれない取組の推進を市町等教育委員会に働きかけます。 【教職員課、所属長等】
- 管理職選考について、これまで拡充してきた制度の利用拡大を図りつつ、さらなる改善についても検討するとともに、教頭の業務負担の軽減に向けた取組を進めます。 【教職員課】
- 管理職をめざそうとする女性職員が、管理職になることへの不安や、仕事や家庭の悩み等を先輩職員に相談できる職場づくりを進めるとともに、女性管理職との情報共有や意見交換ができるようなネットワークづくり等を進めます。 【教職員課、所属長等】

(2) 勤務環境の整備

- 学校における働き方改革を進めるため、「三重県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」等に基づき、更なる業務の削減・見直しや行事の精選等を行うとともに、学校及び教員が担う業務の明確化・適正化を図ります。 【各所属、教職員課】
- 動画配信による研修やWeb会議等、ICTを活用した業務の効率化に向けた取組を積極的に進めるとともに、優良な取組事例については、学校や市町等教育委員会との共有を図ります。 【各所属、教職員課】
- 管理職を含め教職員の業務負担の軽減を図るため、スクールカウンセラー、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフ、教頭マネジメント支援員等の専門人材・地域人材を積極的に配置します。 【各所属】

- 育児休業を取得しようとする職員が、職場への影響を考慮して取得することを躊躇することがないよう、育児休業に伴う代替職員を確保するため、一定数の産育休を取得する職員数を見込んだ正規教員の採用や任期付職員の採用を行います。【教職員課】
- 男性の育児休業等の取得を促進するため、制度に関するQ&Aやパンフレット等を活用し、制度の周知徹底、意識啓発を行います。【教職員課】
- 研修等の機会を活用して、男女共同参画及び女性活躍推進のねらいや意義の周知を図り、職場全体で協力し合い、取組を進めていく意識を醸成します。【研修企画・支援課、研修推進課、教職員課】
- 育児や介護との両立に取り組む職員を支援するため、所属長は該当する休暇制度等の周知や職場の意識啓発等に取り組みます。また、本人・配偶者の妊娠、出産を申し出た職員や、3歳に満たない子を養育する職員に対し、休暇制度等の利用予定や両立の支障となる事項等の確認や確認した事項への配慮を行うなど、職員が計画的かつ積極的に休暇を取得できる職場環境づくりを進めます。【所属長等】
- 次世代育成支援のための特定事業主行動計画を着実かつ効果的に推進することにより、子育て中の職員を支援するための取組を進めます。【各所属等】
- 女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、キャリア形成への妨げにもなることから、女性の健康上の特性や休暇制度等について周知を図り、休暇取得等について相談しやすい職場環境づくりを進めます。【各所属、教職員課】
- 「ハラスメントの防止等に関する基本方針」(令和4年一部改正)や「教職員向けコンプライアンス・ハンドブック」(令和7年一部改正)を各職場へ周知徹底し、ハラスメント防止に向けた取組を職場全体で進めることにより、誰もが働きやすい職場づくりを進めます。【各所属、教職員課】

4 計画の推進体制と目標

(1) 推進体制

ア プランの周知と各所属での取組

県立学校、小中学校及び県教育委員会事務局の各所属にプランを周知し、各所属において関係する取組を進めます。

イ 女性活躍推進委員会の設置

女性活躍推進の取組を着実かつ効果的に進めるため、県立学校、小中学校及び県教育委員会事務局の関係職員で構成する「女性活躍推進委員会」（以下「推進委員会」という。）を設置しています。推進委員会は、プランの具体的な取組の実施状況、目標の進捗状況等について、毎年度、点検・評価し、その結果を次年度の取組に反映させるとともに、必要に応じてプランの内容の見直しを検討します。推進委員会の事務局をはじめ、プランの窓口は、県教育委員会事務局教職員課が担当します。

ウ 市町等教育委員会との連携

小中学校における取組の実施にあたっては、日常の服務監督を担っている市町等教育委員会と適切に連携し、制度的支援に取り組みます。

(2) 目標

第三期プランにおいても、第二期プランと同様、国の策定指針に基づき、「女性の職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備」においてそれぞれ目標項目を定めます。

「女性の職業生活に関する機会の提供」については、引き続き「管理職における女性職員の割合」を目標項目とします。

「職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境整備」については、より女性活躍の推進に資する目標として、新たに「男性職員の育児休業取得率」と「総勤務時間に関する教職員の満足度」を設定します。

① 女性の職業生活に関する機会の提供に関する目標

項 目	現状値 (R7.5.1時点)	目標値 (R12.5.1時点)
管理職における女性職員の割合 ※ 管理職とは、小中学校及び県立学校の校長・教頭、県立学校の事務長及び県教育委員会事務局の課長級以上をいう。 ※ 県教育委員会事務局については、4月1日時点	33.4%	45.0%

② 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備に関する目標

項 目	現状値	目標値
・ 男性職員の育児休業取得率 (部分休業を含む)	41.3% (R6年度)	85.0% (R11年度)
・ 総勤務時間に関する教職員の満足度		
①教職員※1	①2.51	①2.82
②県教育委員会事務局職員 県立学校事務職員※2	②3.36 (R7年度)	②3.53 (R12年度)

※1 教職員満足度調査における「総勤務時間」の項目の満足度（5点満点）

※2 「日本一、働きやすい県庁アンケート」における「総勤務時間」の項目の満足度（5点満点）