

大津市立小中学校教職員の 離職、休職の現状と対策について

令和7年9月25日

大津市教育委員会事務局 教職員室

大津市立小中学校 教職員の概要

小学校：37校

中学校：18校

県費負担教職員数（正規）

小学校：1054人

中学校：574人

合計：1628人

	校長	教頭	教諭	養護教諭	栄養教諭 栄養士	事務職員	合計
小学校	37	40	891	39	4	43	1054
中学校	17	23	497	17	2	18	574
合計	54	63	1388	56	6	61	1628

（令和7年5月1日現在）

●葛川小・中のみ、1名の校長が兼務

●1校に教頭2名配置（小学校3校 中学校5校）

離職・休職について

離職：途中退職

休職：病気休職（身体、精神疾患）

以下は、本報告に含みません

- 定年退職 死亡退職 懲戒免職
- 育児休業（海外赴任への）同行休業
- 介護による休業（介護休暇・介護欠勤）
- 私傷病による特別休暇（身体、精神疾患）
- 専従休職（職員団体） 起訴休職 研究休職

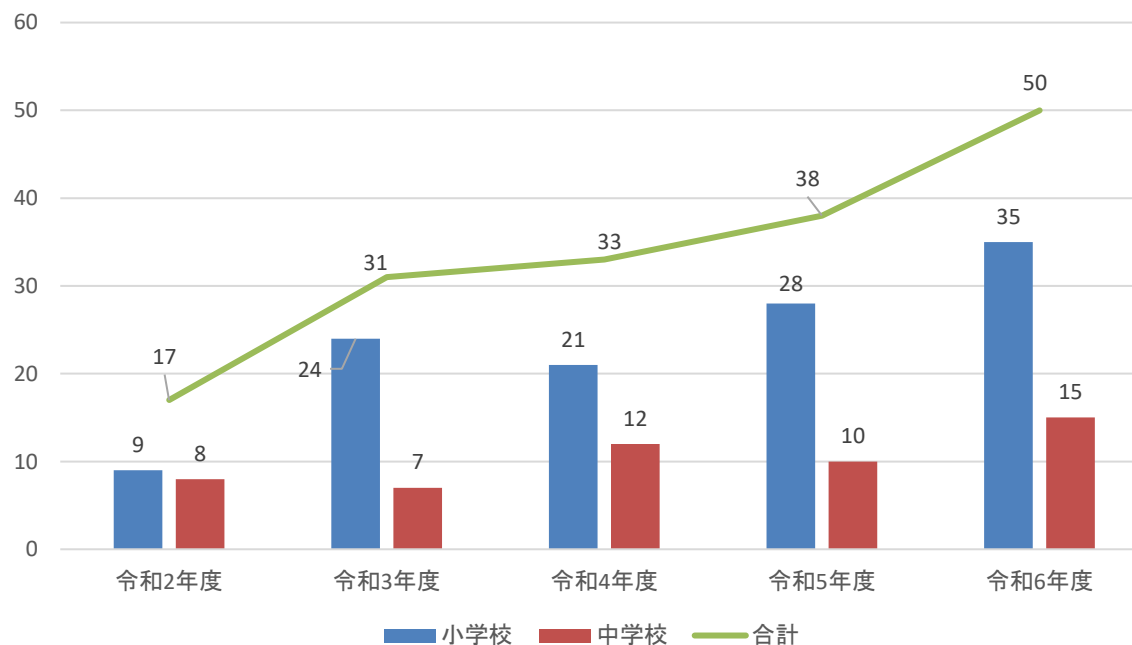
令和7年度の状況

離職：小学校3名 中学校1名

休職：小学校4名 中学校4名

離職者の状況

市立小中学校の離職者数の推移（人）

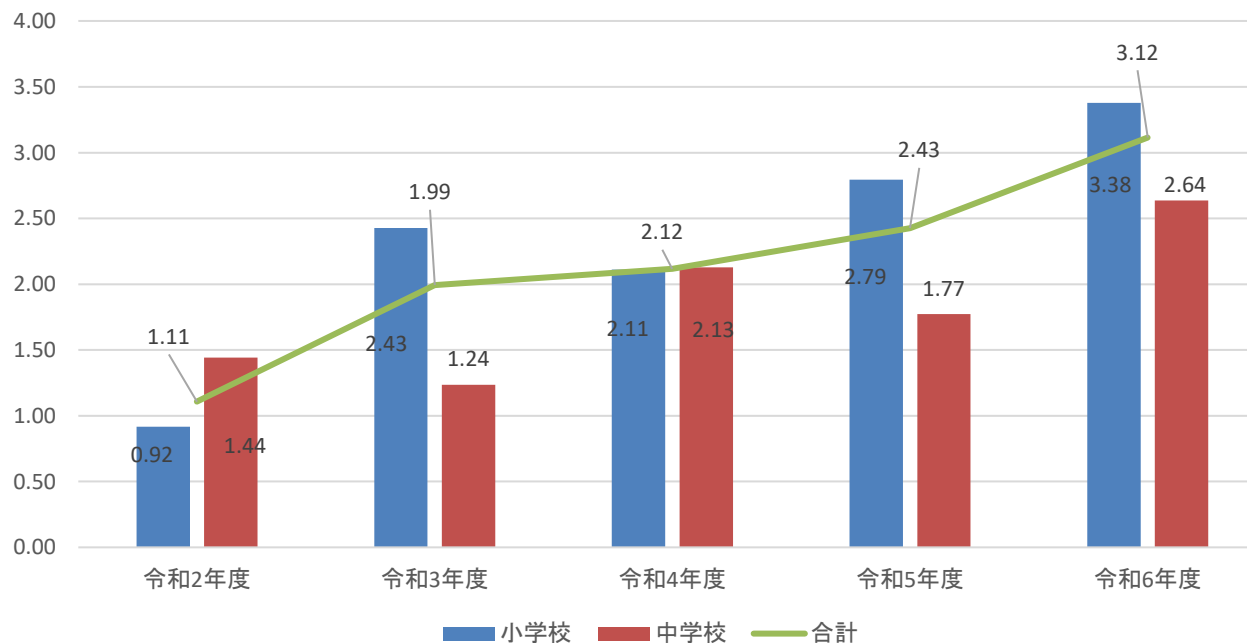


- 令和5年度（定年が61歳に段階引き上げ）からは、定年ではないが60歳を区切りに離職する者を含む

令和5年度（小5人 中3人） 令和6年度（小3人 中2人）

離職者の状況

市立小中学校の在職者に占める離職者の割合（％）

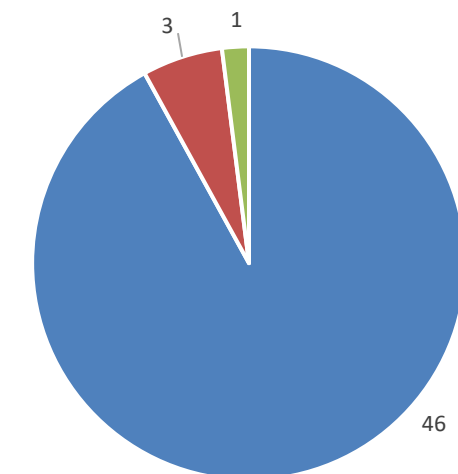


【参考】

- 令和5年 一般労働者離職率 11.4% 厚生労働省 令和5年雇用動向調査
- 令和5年度 地方公務員の離職率（一般行政職2.50% 教育職1.99%）総務省 地方公務員の退職状況等調査地方公共団体定員管理調査

離職者の状況

令和6年度 市立小中学校の職種別の離職者数（人）



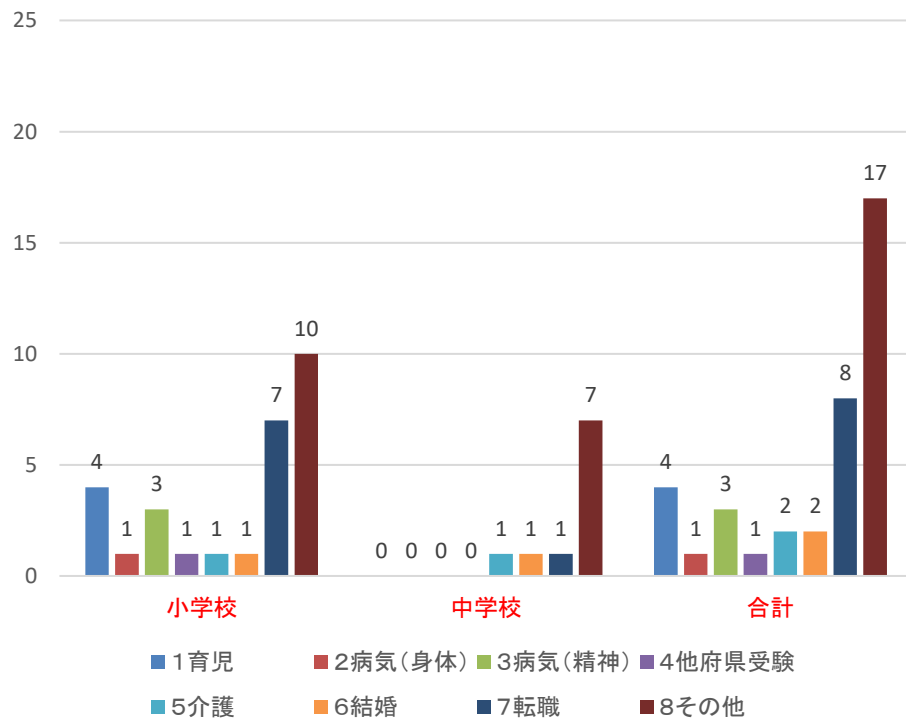
■ 教諭 ■ 養護教諭 ■ 栄養教諭 ■ 事務職員

	教諭	養護教諭	栄養教諭	事務職員
小学校	31	3	1	0
中学校	15	0	0	0
合計	46	3	1	0

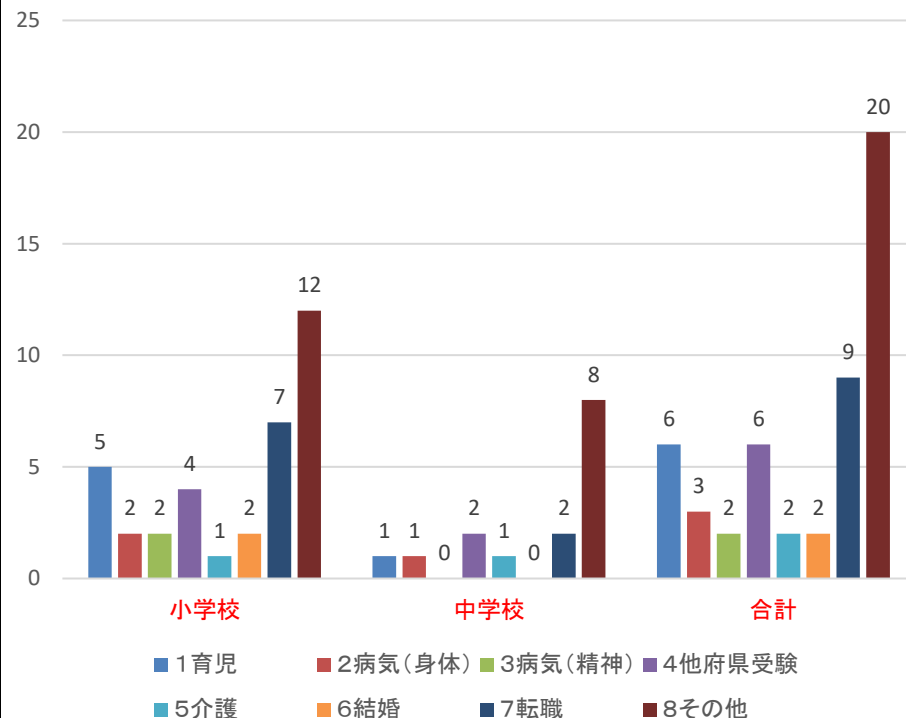
離職者の状況

主要要因別の離職者数の推移

令和5年度



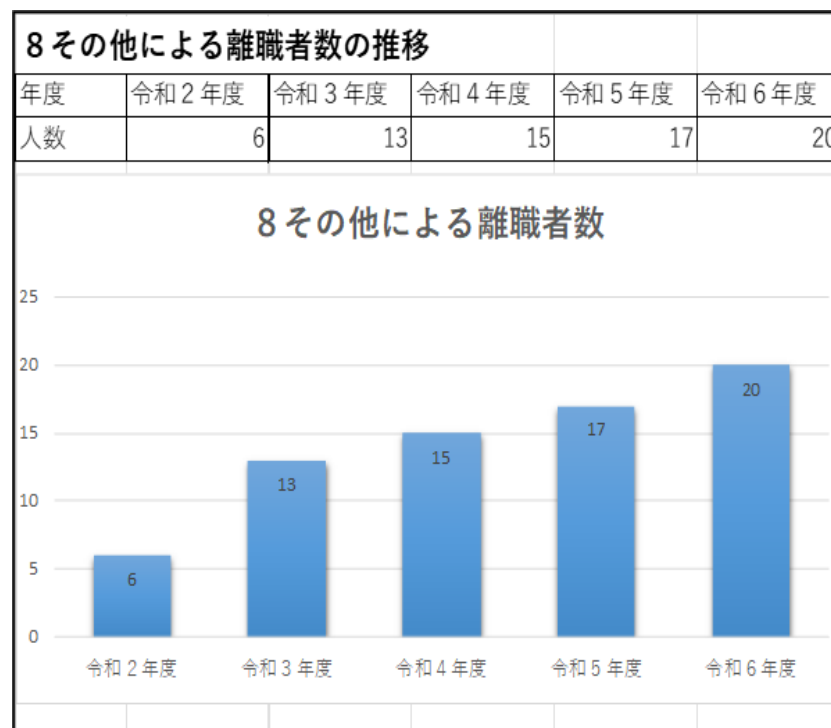
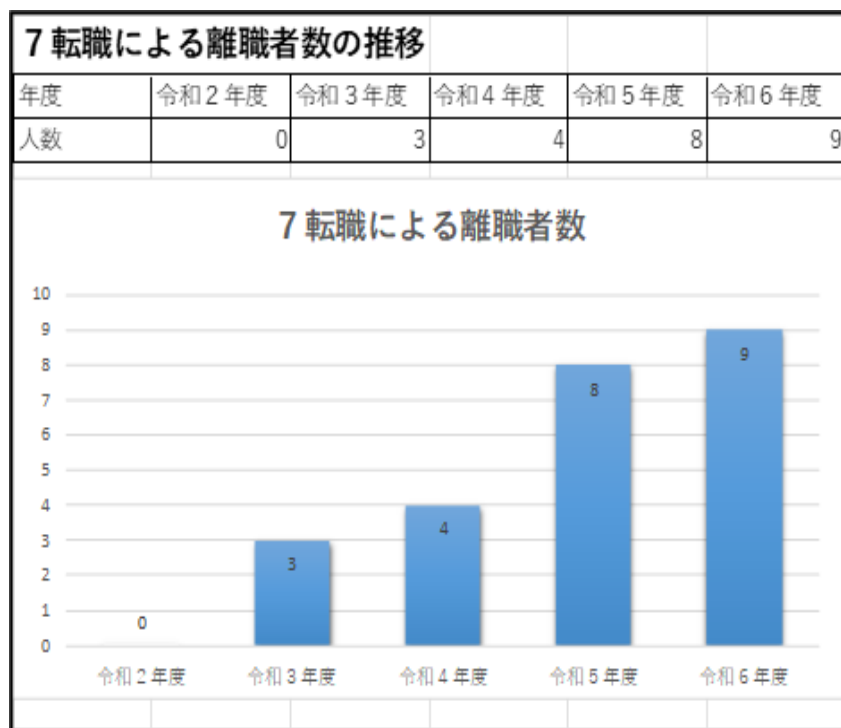
令和6年度



● 8 その他 (ゆっくりしたい 自信をなくした 60歳を区切りに離職 等)

離職者の状況

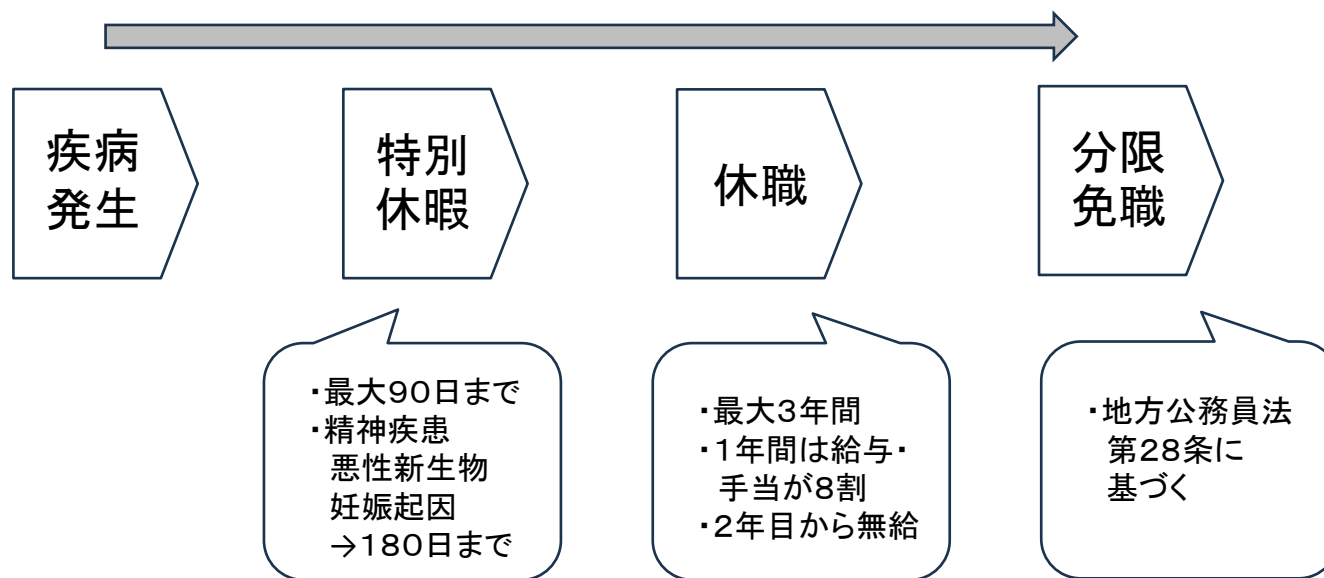
7. 転職 8. その他による離職者の推移



- 8 その他（ゆっくりしたい 自信をなくした 60歳を区切りに離職 等）

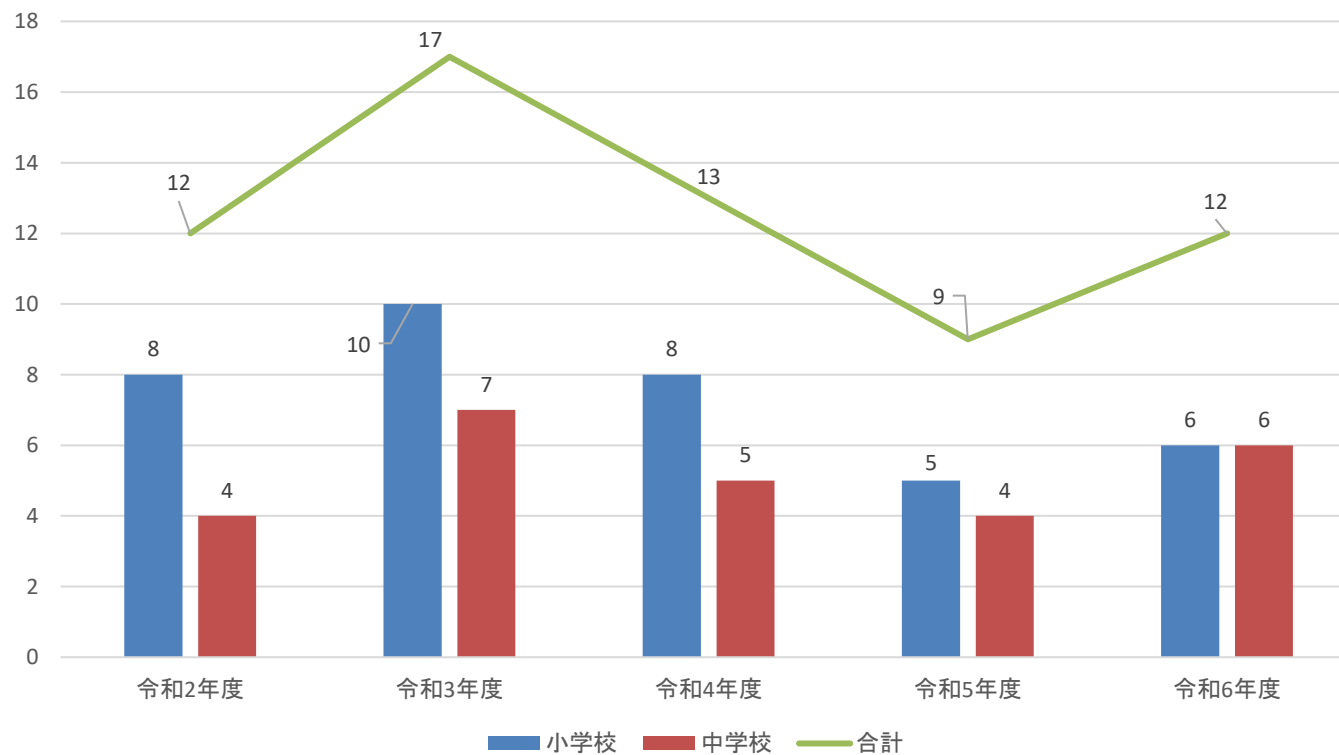
休職者の状況

特別休暇から休職への流れ



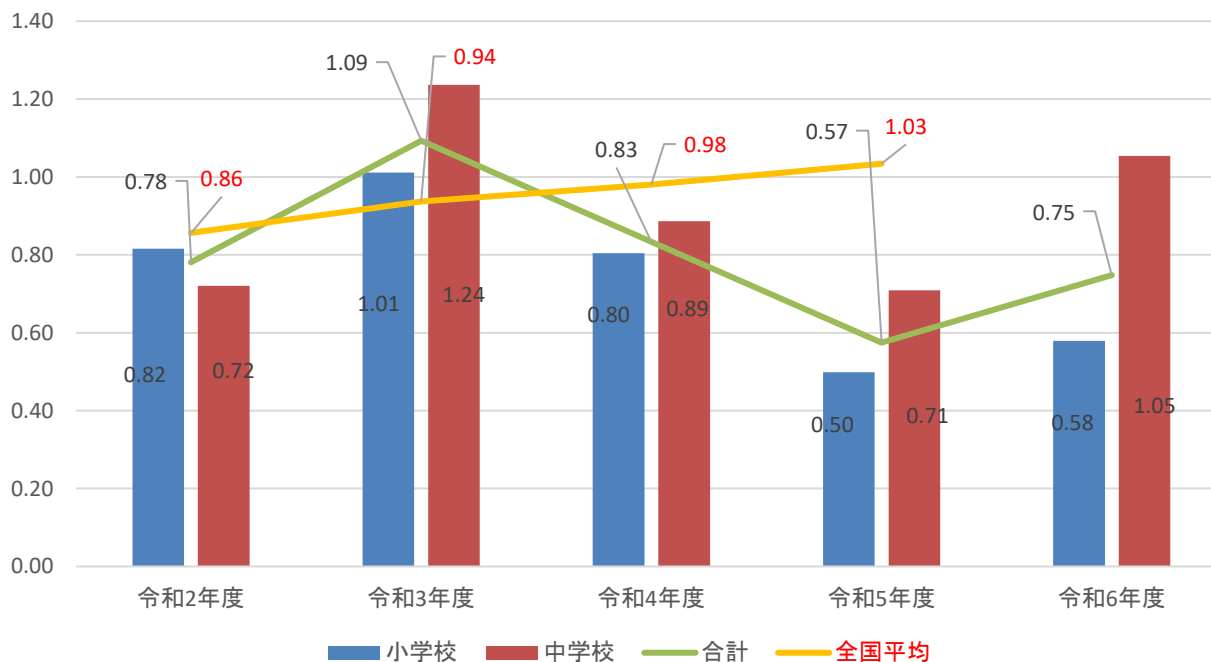
休職者の状況

市立小中学校の休職者数の推移（人）



休職者の状況

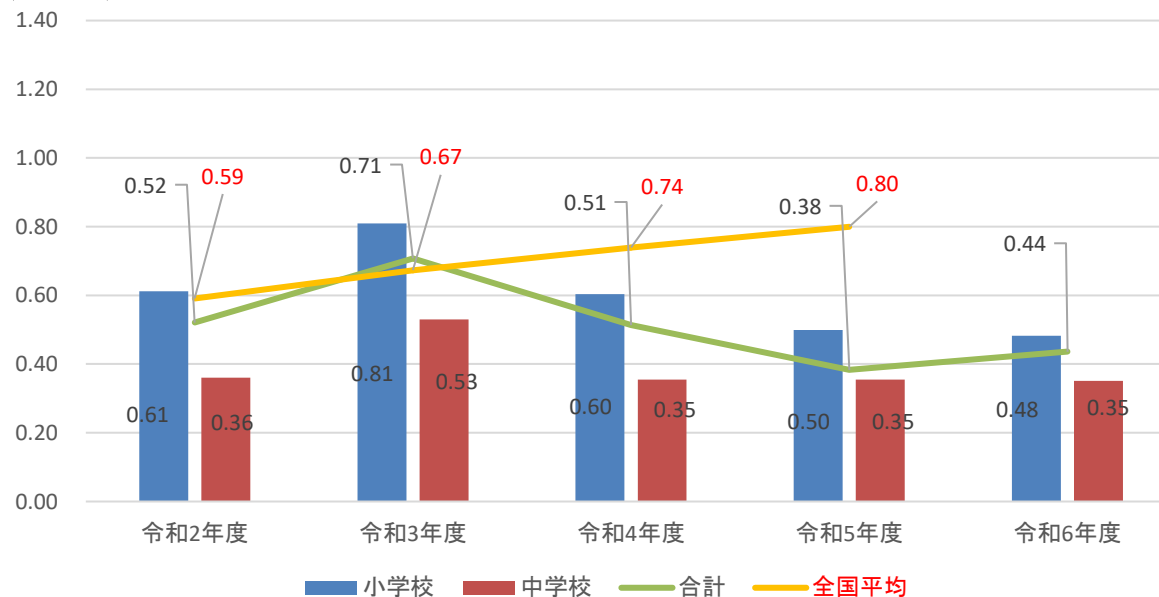
市立小中学校の在職者に占める休職者の割合（％）



● 全国平均は、文部科学省 公立学校教職員の人事状況調査 による

休職者の状況

市立小中学校の在職者に占める休職者（精神疾患）の割合（％）

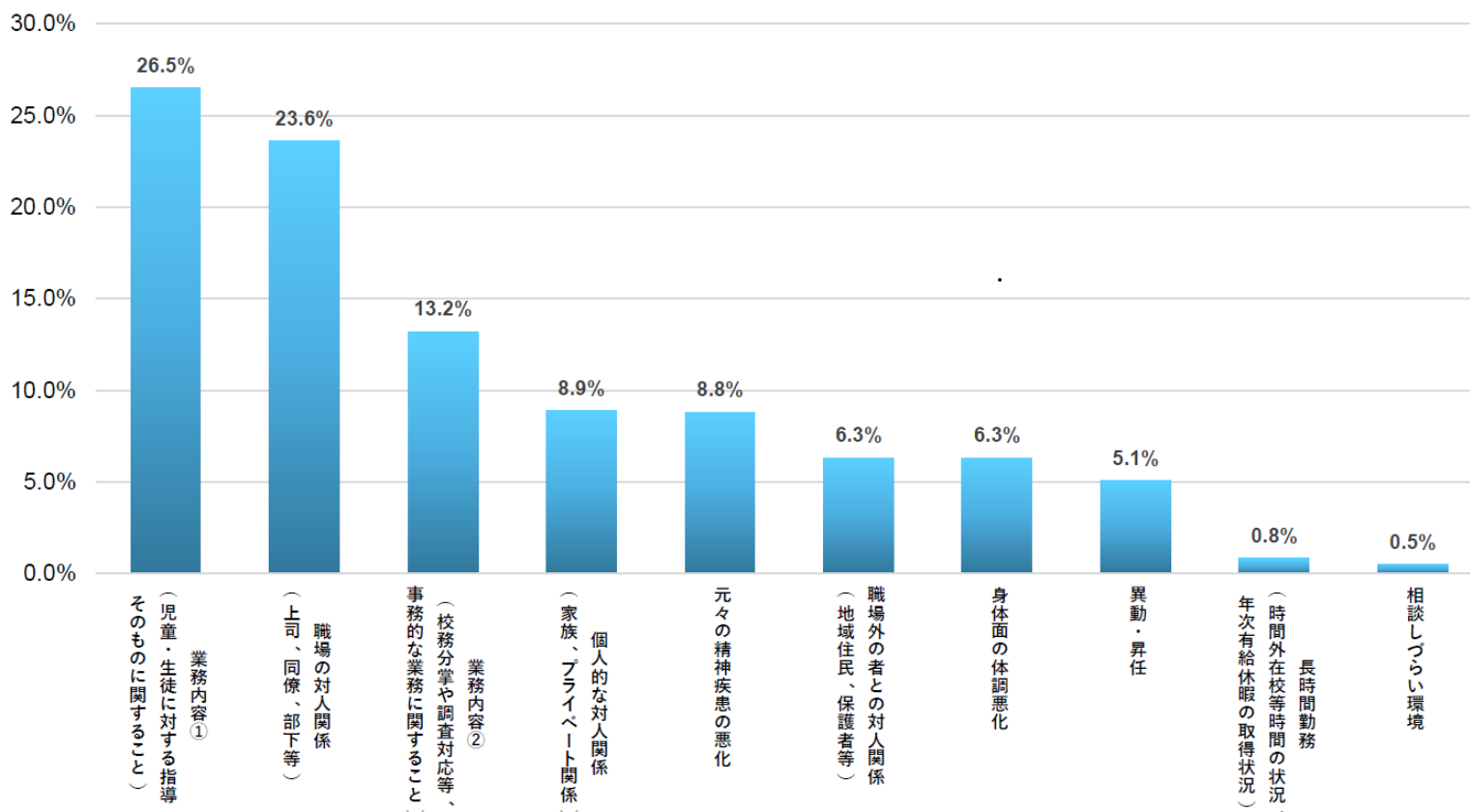


- 全国平均は、文部科学省 公立学校教職員の人事状況調査 による
- 文部科学省 令和6年度「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」成果報告書では、教員のメンタルヘルス不調による休職率は「民間に比べて高い水準にある」とされる

休職者の状況

精神疾患による病氣休職の要因について（全国）

●文部科学省 令和5年度 公立学校教職員の人事状況調査



精神疾患による病気休職の要因について（本市）

【令和6年度】

- ・ 児童・生徒に対する指導への不安
- ・ 職場の対人関係（上司・同僚）
- ・ 妊娠に起因する精神不安

【令和5年度】

- ・ 児童・生徒に対する指導への不安
- ・ 校務分掌（担任外）にかかる業務への不安
- ・ 個人的な対人関係（家族）
- ・ 元々の精神疾患の悪化

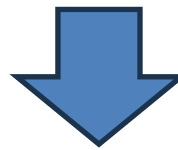
【令和4年度】

- ・ 児童・生徒に対する指導への不安
- ・ 職場の対人関係（同僚）

複数年度にわたる休職の場合は、最新の年度にのみ要因を記載

本市の離職・休職防止に向けた取組状況

- 主な離職理由・・・転職 自信をなくした ゆっくりしたい・・・
- 主な休職理由・・・指導への不安 対人関係の不安（精神疾患）



第4期大津市教育振興基本計画

●第2章 大津市の教育をめぐる現状と課題

1 本市を取り巻く環境の変化や動向

(4) 教職員の負担軽減や働きやすい環境づくり



離職・休職 への対策

- 教育をめぐる社会情勢の変化とともに、教職員の長時間勤務や成り手不足が課題となっています。
- 国においては令和5年8月の国の中央教育審議会緊急提言において、学校教師が担う業務の精選・見直しの徹底や各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し、小学校高学年の教科担任制の強化や教員業務支援員の全小・中学校への配置拡大等、「できることを直ちに行う」という考え方の下、緊急的に取り組むべき施策について提言がなされました。
- 教育の中心的な担い手となる教職員が本来の力を発揮できるよう、勤務時間の適正化等により、働きやすい環境づくりが必要であり、本市でもこれまで会議や研修、報告書などの削減や簡易化、留守応答電話の運用やスクールサポートスタッフの配置を行うなど、総合的な働き方改革に取り組んできました。

第４期大津市教育振興基本計画

●第４章 施策体系

２ 基本方針２ すべての子どもが安心して学べる教育を推進する

２－③ 教職員の資質向上

■取組の内容■

(3) より良い教育の実現に向けた学校における働き方改革等を進めます。

- ・ 在校等時間の把握とその削減、業務改善、衛生委員会等による健康保持を図ることにより、教職員がその専門性を最大限に発揮できるよう働き方改革を進め、子どもたちへのより良い教育の実現を目指します。



離職・休職
への対策

本市の離職・休職防止に向けた取組状況

取組の4つのポイント

勤務時間の適正管理と健康の保持増進

- ・働き方改革推進委員会（年4回）の開催
- ・校務支援システムによる出退勤管理
- ・定時退校日（ノー残業デー）の設定
- ・長期休業中における学校閉校日の設定
- ・ストレスチェック業務の実施
- ・産業医の配置 ・長時間勤務者に対する医師面談

部活動指導の改善

- ・週2日の休養日の設定
- ・部活動指導員の配置
- ・外部指導者の活用
- ・部活動地域展開検討懇話会の開催

校務等業務の改善と事務機能の強化

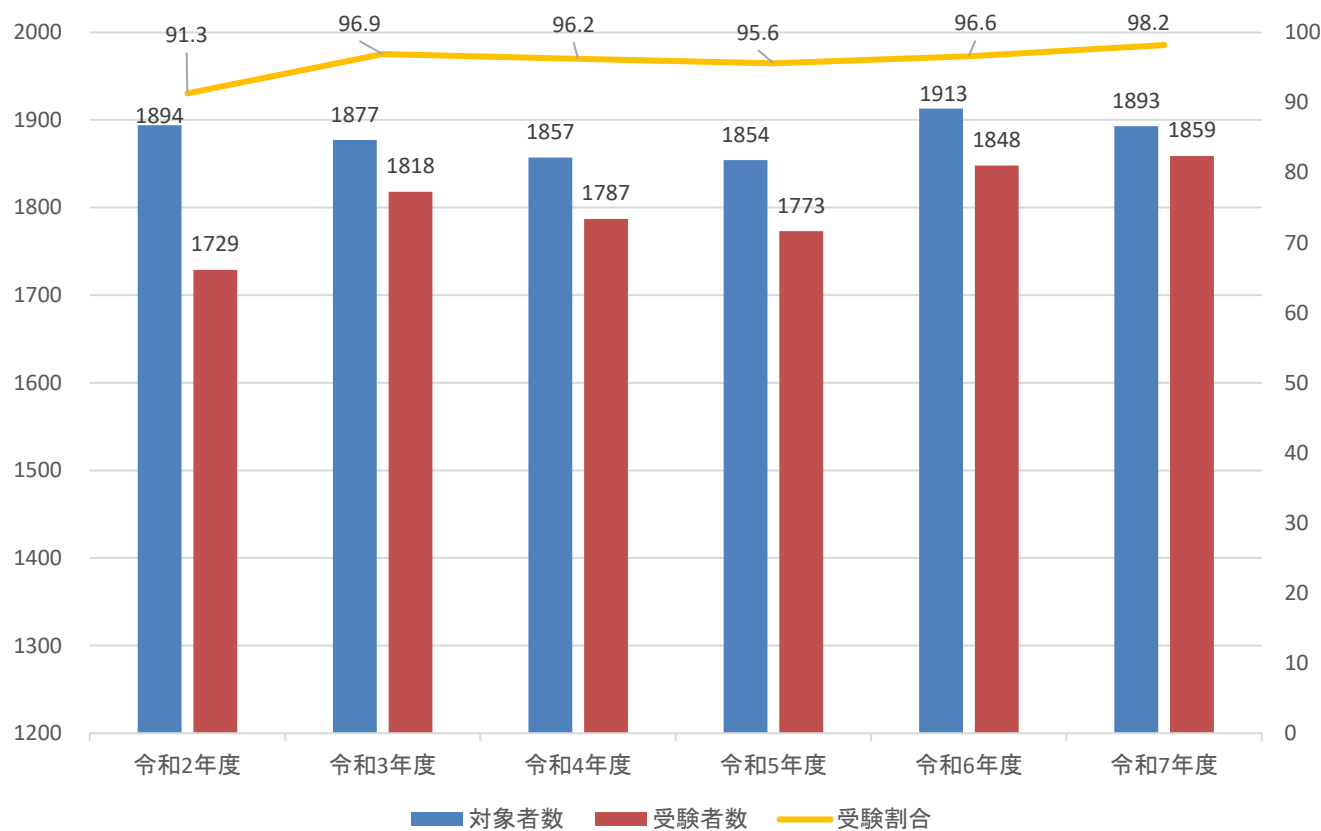
- ・校務支援システムの導入 ・学校給食費の公会計導入
- ・留守応答電話の運用 ・職員会議等の効率化
- ・学校事務の共同実施（地域マネジメント支援室）の推進
- ・研修の実施方法（Web等）や精選

外部人材の活用

- ・スクールカウンセラーの配置
- ・スクールソーシャルワーカーの配置
- ・スクールロイヤーの配置・顧問弁護士による法律相談実施
- ・学校生活支援員の配置
- ・スクールサポートスタッフの配置
- ・教頭マネジメント支援員の配置

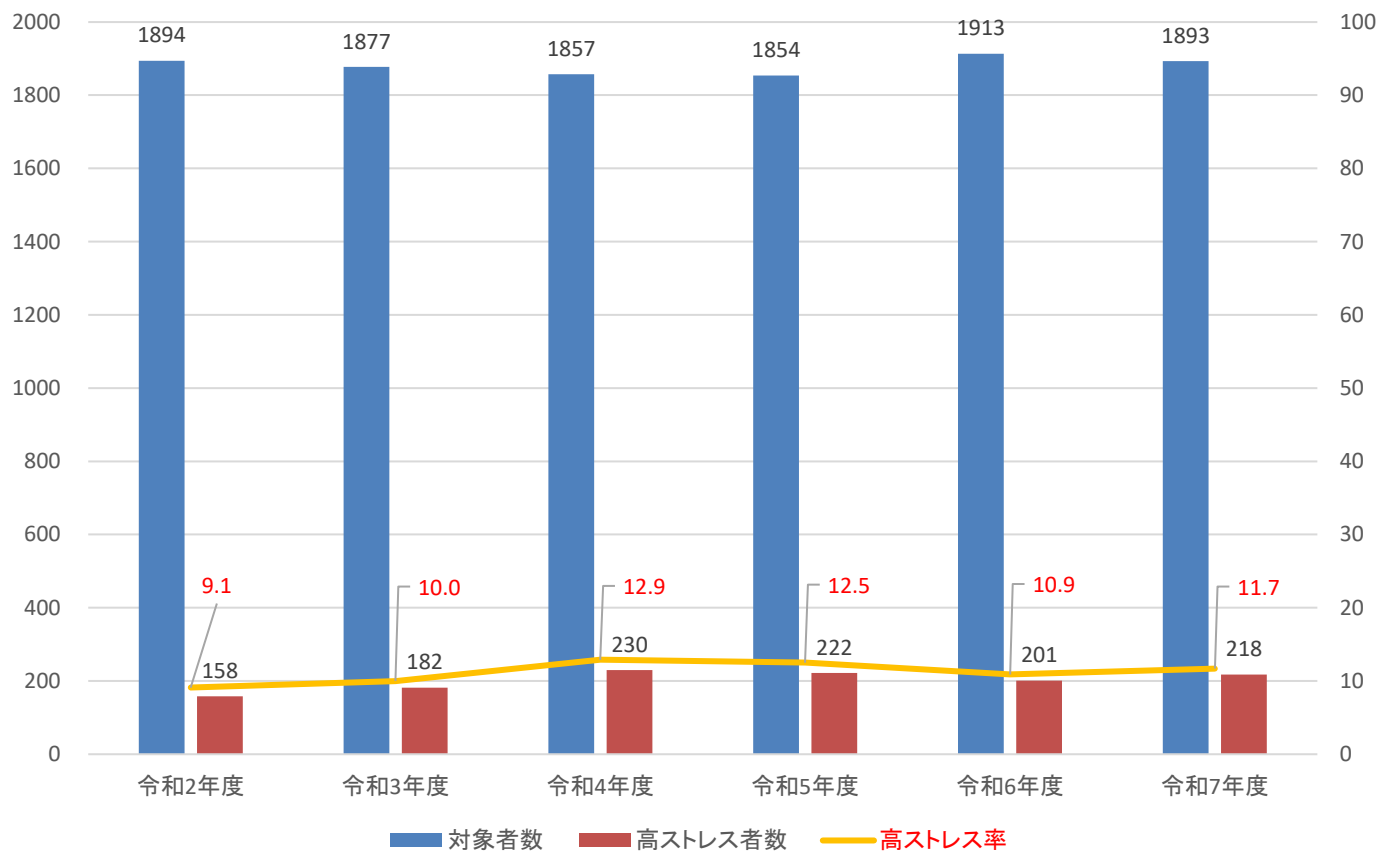
ストレスチェックの状況

ストレスチェック受検者と受検率（本市）



ストレスチェックの状況

高ストレス者と高ストレス率（本市）



ストレスチェックの状況

相談窓口の設置状況

●ストレスチェック実施業者による相談窓口

大津市立学校教職員の皆様へ

**職員のための
外部相談窓口**

相談内容はなんでもOK!

1日のセルフケアを自分らしく

メンタルヘルス対策の一環として、外部相談窓口サービスを導入しました。仕事、プライベートを問わず、自身にまつわるさまざまな悩みを直接カウンセラーに相談できます。相談内容は職場など外部には漏れませんので安心しておご利用ください。

※1：本人が職場への帰帰を望む場合を除く

サービス利用期間
令和2年度
4月10日
令和3年度
～3月31日

電話 (フリーダイヤル)
0800-888-7830
発信できない場合はこちら **050-1741-1666**
平日 9:00～17:00

メール 24時間365日受付
メールフォームよりご相談ください。
土日祝日の場合、翌営業日に返信いたします。
mental@dreamhop.com

実施者 カウンセラー、公認心理師、産業カウンセラー、精神保健福祉士、保健師等の有資格者
相談時には、大津市立学校教職員であることをお伝えください。
※メールの場合も、大津市立学校教職員であることをお伝え頂ければ、匿名で結構です。
相談対応中の場合は折り返しお電話させていただきます。

株式会社ドリームホップ
Dreamhop Co., Ltd.

●相談実施件数（件）

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
11	8	22	14	21

今後の取組方針

●教職員のメンタルヘルス対策の充実

- ・メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見・早期対応、再発防止とカウンセリング体制の充実
- ・管理職や主幹教諭、教務を含めたラインケア体制の充実
- ・病気休職への対応・医師と連携した復職対応等、対応策の整理
- ・ストレスチェックの実施徹底など、労働安全衛生管理体制の整備・充実
- ・メンター制度（若手教員の離職防止）やチーム担任制の推進

●学校における業務改善 と 教職員の働きがいの向上を目指した取組

- ・業務の適正化の一層の推進
- ・在校等時間の縮減等の取組状況の「見える化」の仕組みづくり
- ・「個業・抱え込み」を防ぎ、「分業・協働」ができる組織体制づくり
- ・職場風土の改善や働きがいを高めるための、管理職の研修強化