

松阪市立小中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4月

松阪市教育委員会

目次

はじめに	1
I 計画の趣旨等	2
II これまでの取組	2
III 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	3
2. 教育職員の働きがいと健康確保に関する現状と課題	6
3. 本市の課題（現状と課題のまとめ）	8
IV 計画の基本方針	
1. 基本的な考え方	9
2. 取組の方向性	9
V 目標	
1. 時間外在校等時間に関する目標	10
2. 健康確保や働きがいに関する目標	10
VI 取組の方向性	
1. 業務量管理に関する取組	11
2. 健康確保・働きがいに関する取組	14
VII 進捗管理	
1. 松阪市教育委員会	16
2. 各小中学校	17
おわりに	18

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、松阪市の教育職員の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。松阪市の教育を持続的にさらにより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」）」を受け、松阪市教育委員会では、令和2年4月1日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「松阪市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」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、市内小中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7年度には18.4時間となり、国が示す目標（月平均30時間程度）を下回る水準まで減少するなど、一定の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勤務の解消は、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、業務の適正な分担・見直しなどについて、より具体的な枠組みが示されたところです。加えて、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付けられました。

本計画は、こうした法改正の動向や本市の現状や課題を踏まえ、「学校における働き方改革」を一層推進することで「教職員の質を高める」「教職員のやりがいを高める」ことにつながる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。

I 計画の趣旨等

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、松阪市教育ビジョンに掲げるめざす子どもの姿である「一人ひとりの個性を大切に、社会の持続的な発展に向けて学び続け未来を切り拓く子ども」「誰一人取り残さない社会の実現に向け、ふるさと・松阪に誇りをもち、豊かな心と自主性や社会性を備えた子ども」の育成を実現するためのものです。

学校現場では、子どもたちの多様なニーズや社会の変化に対応するため、教育職員が心身ともに健康で、専門性を十分に発揮できる職場環境が不可欠です。

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を期待されます。

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の計画、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」に即し策定するものです。

1. 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、松阪市教育委員会が所管する市内小中学校に勤務する教育職員（学校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員、常勤講師）を対象とします。

2. 計画の期間

令和8年度から令和11年度までの4年間

II これまでの取組

本市では、令和2年4月に「松阪市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」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、この規則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。

令和6年度には、働き方改革の実証校2校（小学校と中学校各1校ずつ）において、教科担任制の更なる推進や家庭学習の ICT 化、地域人材を活かした学びの改革や時程変更等の余白づくりなどにとりくみ、市内小学校に横展開をしてきました。

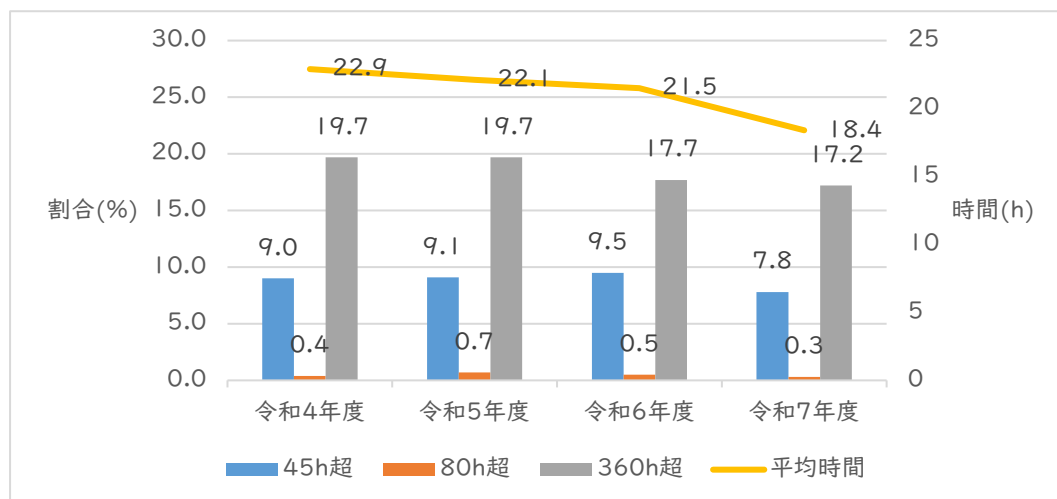
この取組を通じて、教育職員の労働時間は改善傾向にありますが、依然として長時間労働の解消には至っておらず、さらなる改善が求められています。

Ⅲ 現状と課題

Ⅰ. 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4～7年度）】

《小中学校》 対象教育職員：R4・・・1030人 R5・・・1015人 R6・・・1019人 R7・・・1021人

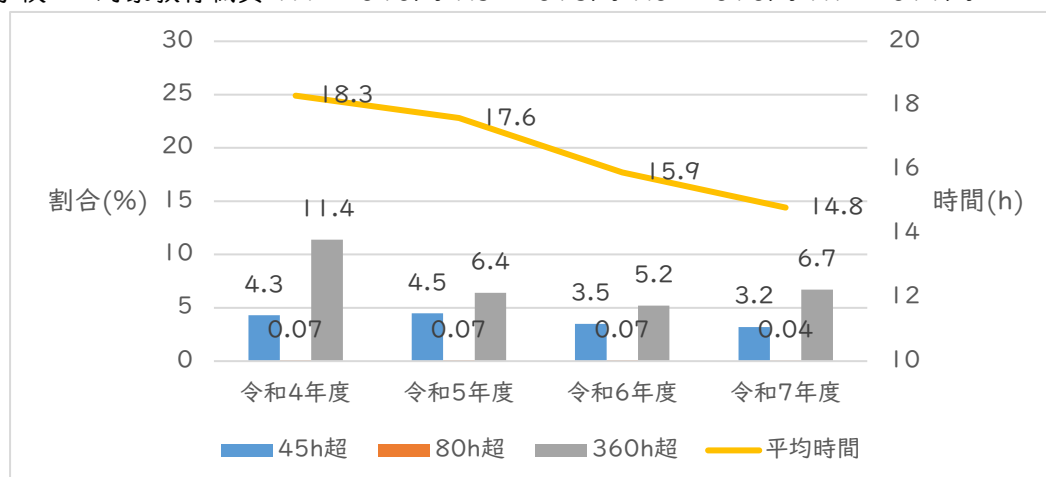


《小中学校》	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
月当たり時間外在校等時間が45時間を超える教育職員の割合	93人 9.0%	92人 9.1%	97人 9.5%	80人 7.8%
月当たり時間外在校等時間が80時間を超える教育職員の割合	4人 0.4%	7人 0.7%	5人 0.5%	3人 0.3%
年360時間を超える教育職員数の割合	203人 19.7%	200人 19.7%	180人 17.7%	176人 17.2%
教育職員の1年間における時間外在校等時間の月平均時間	22.9時間	22.1時間	21.5時間	18.4時間

※各年度における1か月あたりの平均人数（年間延べ人数÷12）を示す。ただし、「年360時間を超える教育職員の割合」については当該年度の実人数を示す。

【図2：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4～7年度）】

《小学校》 対象教育職員：R4・・・690人 R5・・・675人 R6・・・676人 R7・・・671人

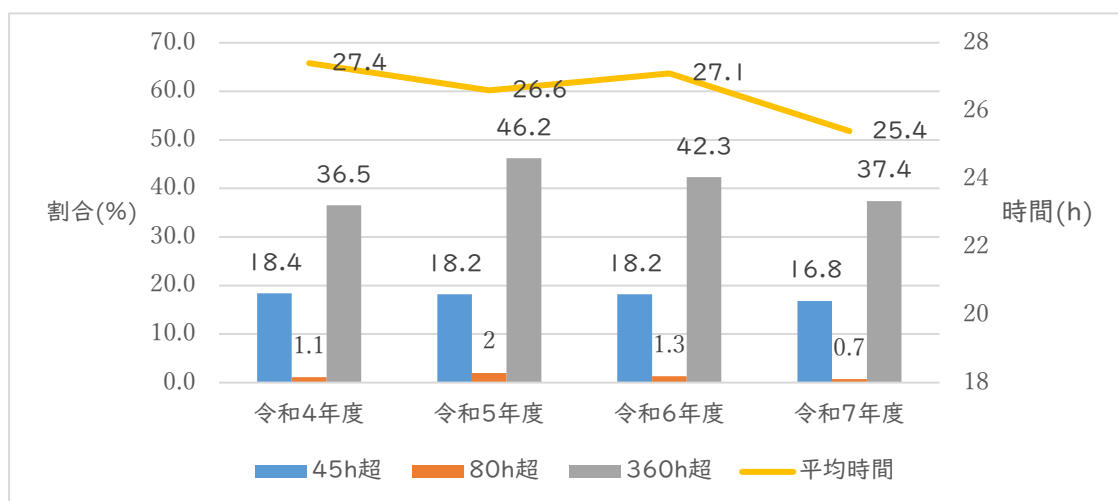


《小学校》	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
月当たり時間外在校等時間が45時間を超える教育職員の割合	30人 4.3%	30人 4.5%	24人 3.5%	21人 3.2%
月当たり時間外在校等時間が80時間を超える教育職員の割合	0.5人 0.07%	0.5人 0.07%	0.5人 0.07%	0.3人 0.04%
年360時間を超える教育職員数の割合	79人 11.4%	43人 6.4%	35人 5.2%	45人 6.7%
教育職員の1年間における時間外在校等時間の月平均時間	18.3時間	17.6時間	15.9時間	14.8時間

※各年度における1か月あたりの平均人数(年間延べ人数÷12)を示す。ただし、「年360時間を超える教育職員の割合」については当該年度の実人数を示す。

【図3: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4~7年度)】

《中学校》 対象教育職員:R4・・・340人 R5・・・340人 R6・・・343人 R7・・・350人



《中学校》	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
月当たり時間外在校等時間が45時間を超える教育職員の割合	63人 18.4%	62人 18.2%	63人 18.2%	59人 16.8%
月当たり時間外在校等時間が80時間を超える教育職員の割合	4人 1.1%	7人 2.0%	4人 1.3%	3人 0.7%
年360時間を超える教育職員数の割合	124人 36.4%	157人 46.1%	145人 42.2%	131人 37.4%
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	27.4時間	26.6時間	27.1時間	25.4時間

※各年度における1か月あたりの平均人数(年間延べ人数÷12)を示す。ただし、「年360時間を超える教育職員の割合」については当該年度の実人数を示す。

(1) 現状分析

時間外在校等時間の月平均は18.4時間(令和7年度)と国が目標として示す30時間を下回ったことは、これまでの取組は成果を上げています。

しかし、依然として長時間労働となっている教育職員が存在しており、小中学校全体では、令和4年度から令和7年度にかけて、時間外在校等時間の月平均時間、月当たり45時間を越える教育職員の割合、年360時間を越える教育職員の割合は、やや減少しているものの、依然として高い状態です。

小学校においては、徐々にではあるが減少傾向にあります。しかし、中学校においては、横ばい状態で推移している現状があります。

(2) 課題

全体の平均時間削減だけでなく、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。

・市全体で取り組むべき時間外労働の偏在の解消

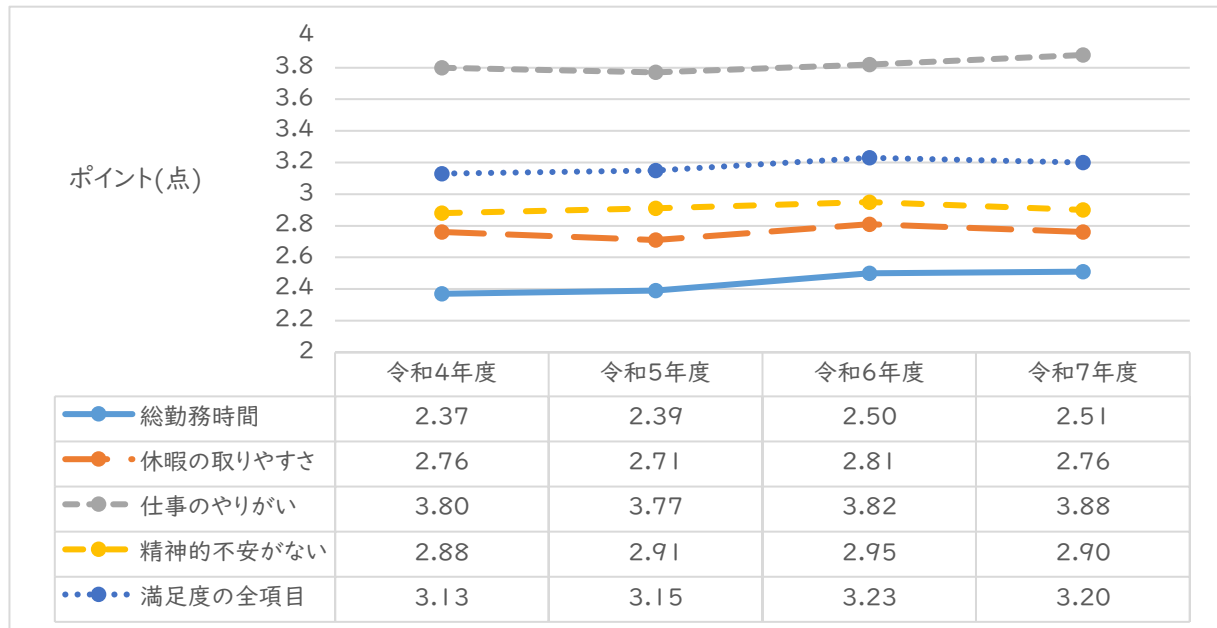
一部の教育職員に業務が偏らないよう、校内における業務の平準化を図る必要があります。また、「部活動」の在り方についても継続的に検討を進めていく必要があります。

・各学校における主体的な業務改善の推進

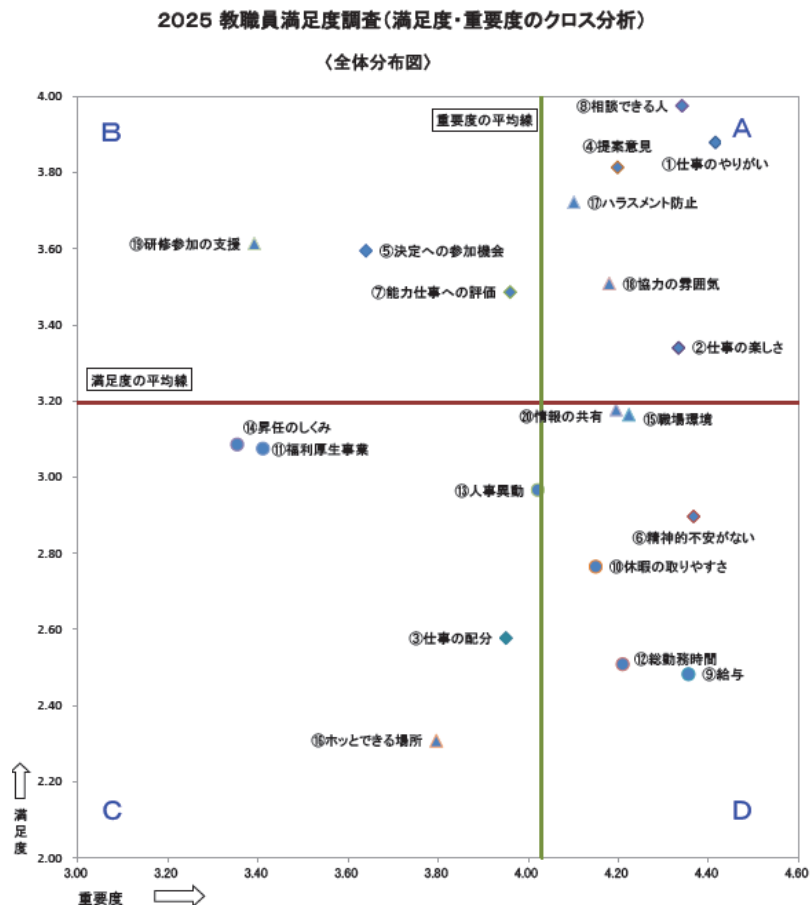
長時間労働の状況は、学校ごとに異なることから、市全体の取組とあわせて、本計画が示す業務改善の方向性を参考に、各学校が自らの勤務実態や課題(業務分担、特定の職員への負荷等)を主体的に分析し、具体的な改善取組を実施する必要があります。

2. 教育職員の働きがいと健康確保(ライフ・ワーク・バランス)に関する現状と課題

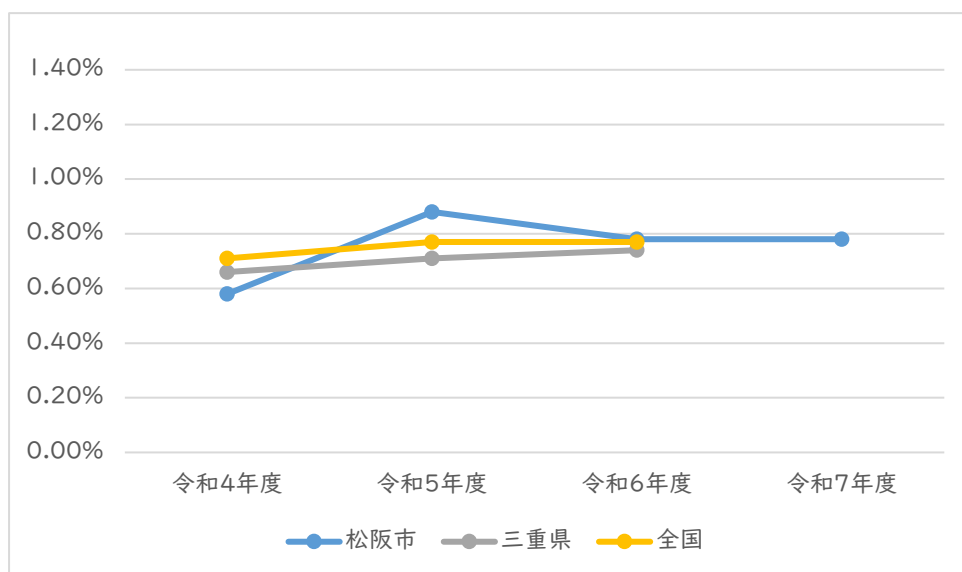
【図4:主要な働き方関連項目の満足度推移(5点満点 令和4~7年度)】



【図5:教職員満足度の重要度×満足度マトリクス(令和7年度)】

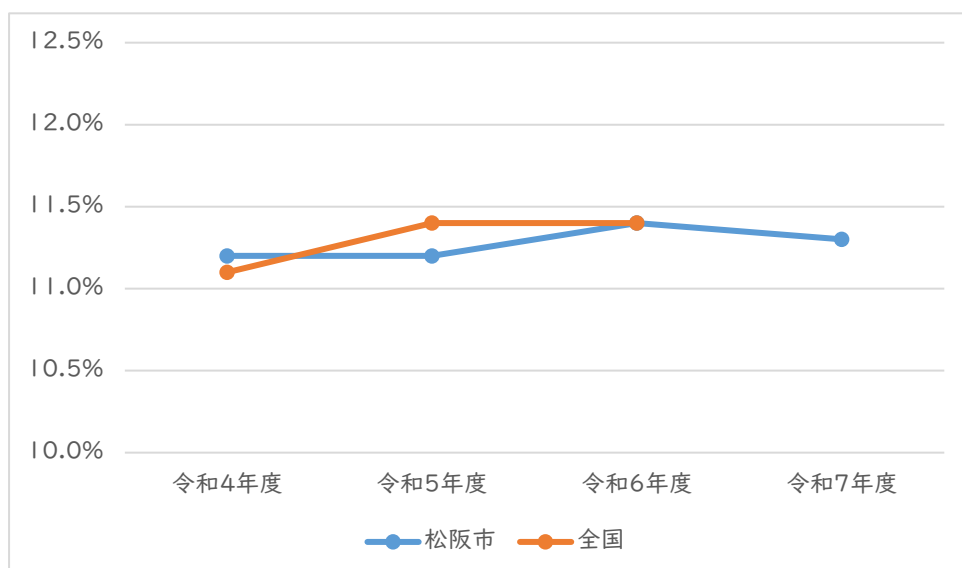


【図6:メンタルヘルス不調による休職者率(令和4~7年度)】



	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
松阪市	0.58% (6人)	0.88% (9人)	0.78% (8人)	0.78% (8人)
三重県	0.66%	0.71%	0.74%	
全国	0.71%	0.77%	0.77%	

【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4~7年度)】



	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
松阪市	11.2%	11.2%	11.4%	11.3%
全国	11.1%	11.4%	11.4%	

※ストレスチェック:教職員を対象に年1回実施。

(1) 現状分析

高ストレス者の割合は、横ばい状態であり、教育職員の心身の負担が依然として高い状態であることを示しています。

健康リスクの高い長時間労働という「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。

(2) 課題

勤務時間削減という「量」的な負担軽減が図られる一方で、それが教育職員の満足度向上に必ずしも結び付いていない背景には、「休暇の取りやすさ」「精神的な安心感」「業務にかかる個人の裁量」といった「質」的な改善が追い付いていない現状があります。「働きがい」を維持しつつ、心理的負担を軽減するため、次の課題に取り組むことが必要です。

・心身の健康確保と心理的負担の軽減

現状分析で示された「仕事量コントロール」が困難な状況である背景には、単に業務量が多いという「量的」な負担だけでなく、個人の裁量で調節しにくい「質的」な負担もあります。そのため、メンタルヘルス対策を強化するとともに、こうした業務に対して組織的な支援体制を構築し、全ての教育職員の心身の健康を守る必要があります。

・働きがいの維持と心理的安全性の確保

教育職員が本来持つ崇高な使命感に基づく満足度の高い「仕事のやりがい」が、過度な心理的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. 本市の課題（現状分析と課題のまとめ）

<量と質の2つの観点から>

- ・時間外在校等時間は僅かながらではあるが減少傾向にある一方、健康障害リスクの高い年360時間超勤務者が存在し、月45時間超勤務者も減少しない状況にあります。その理由の一つとして、特定の業務が一部の教育職員に集中していることが考えられます。
- ・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や、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。

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。

IV 計画の基本方針

(1) 基本的な考え方

本計画は、教育職員の業務量を適正に管理し、心身の健康を確保することで、質の高い教育活動を持続可能にすることを目的とします。

「Ⅲ 現状と課題」で示したとおり、平均時間外在校等時間が増加していることや依然として一部の教育職員における「長時間労働」という量的な課題、心理的負担等の「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、「長時間労働の解消」と「心理的負担の軽減」を優先課題と位置づけ、「業務量の適正な管理」と「心身の健康確保」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。この改革により生み出された時間と心のゆとりを、教材研究の深化や児童生徒一人ひとりと丁寧に向き合うための時間に充てることで、子どもたちの学びと成長を支える教育の質のさらなる向上を目指します。

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45時間超勤務の減少」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、以下の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

V 目標

本計画では、給特法第7条第1項に基づく国の指針で示された目標水準を念頭に置きつつ、現状分析で明らかになった課題をふまえ、特に「月80時間を超える教職員の根絶」「月45時間を超える教育職員の減少」を最優先すべき目標とし、量と質双方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7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	3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	92.2%	100%
1年間時間外在校等時間が年360時間以下の教育職員の全体に占める割合	82.8%	100%
1年間における1箇月時間外在校等時間の平均時間	18.4時間	18.0時間未満

2. 健康確保(ライフ・ワーク・バランス)や働きがいに関する目標

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

項 目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和11年度)
「総勤務時間」に関する満足度*	2.51	2.65以上
ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	11.3%	9.7%

*教育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)

VI 取組の方向性

I. 業務量管理に関する取組

(I) 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」勤務の根絶と「月 45 時間超」勤務の減少を最優先で目指します。

① 長時間労働是正に向けた松阪市教育委員会と各小中学校の取組

ア 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。

イ 定時退校日の設定

市内各小中学校が定時退校日を設定します。

ウ 部活動の活動時間の徹底や休養日の設定

松阪市部活動ガイドラインに基づき、活動時間の徹底と休養日の設定を行うとともに、部活動指導員等の外部指導人材の活用を推進し、適切な指導体制の整備を図ります。

エ 学校閉校日の設定

夏季休業期間中及び冬季休業期間中に市教育委員会が主催する会議や研修会等を実施しない期間を設定し、その期間内で学校閉校日を設定します。

オ 会議運営の効率化と時間の短縮

会議資料の事前共有や協議事項の精選を徹底することで、会議の効率的な運営を推進し、所要時間の短縮を図ります。

オンラインによる会議や研修、オンデマンド配信の活用等を推進します。

カ 年間休暇取得日数の目標設定

年次有給休暇及び夏季休暇等の特別休暇を合わせて、一人あたり年間 21.7 日以上の休暇取得を目標として設定します。

キ 教育課程の見直し

標準を大きく上回る授業時数(年間1086単位時間以上)とならない教育課程を編成します。

② 松阪市教育委員会の取組

ア 市教育委員会から学校へ発出する文書の精選

市教育委員会からの通知・照会を精選したり、学校グループウェアの掲示板を活用したりすることで、学校側の事務負担を直接的に軽減します。

イ 市教育委員会主催の会議・研修会の精選と効率化

会議・研修会の精選や統合を進めます。また、オンライン開催を積極的に検討・活用するなど実施方法を工夫することで、移動時間の短縮や業務の効率化を図ります。

ウ 調査等の簡素化・効率化

各種調査等の Web アンケート化等、ICT の積極的な利活用に取り組みます。

③ 各小中学校の取組

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

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、すなわち子どもたちのための質の高い授業づくりにかける時間や子どもたちと向き合う時間を確保し、学校教育の質の維持向上を図ります。

また、部活動指導については、段階的に地域展開に向けての検討を行い、地域人材の積極的な活用を進め、段階的に地域連携・地域展開を行い、教職員の負担軽減を図ります。

① 業務の適正化に向けた松阪市教育委員会の取組

ア 多様な専門・地域人材との連携による業務の分担

国や県の事業も活用し、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。

イ 困難事案に対する組織的対応体制の整備・充実

教育職員の精神的負担を軽減するため、学校の通常の教育活動の範囲を超える過剰な要求や、保護者との信頼関係の毀損といった、いわゆる「困難事案」については、学校や教育職員が単独で抱え込むことのないよう、事案の性質や深刻度に応じた支援体制を整備します。

学校での対応が困難な事案への対応について、教育委員会や関係機関等と連携を密にしながら支援していく体制を構築していく。また、学校の要請に応じて、校内委員会等に参加したり、法律相談を行ったり、学校の対応への支援を行います。

② 各小中学校の取組

ア 部活動指導における教育職員の負担軽減

部活動は、各学校において、部活動ガイドラインに基づき、活動時間の徹底や休養日の設定を行うとともに、部活動指導員等の外部指導人材や CS を活用するなどして、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。

イ ICT 活用推進による負担軽減

校務支援システムの活用、会議のオンライン化やペーパーレス化、保護者連絡のデジタル化を推進します。これにより、調査・統計業務や会議運営等の管理業務を効率化します。また、生成 AI の活用により、研修案の作成や保護者向け文書の起案といった業務の負担を軽減し、教育職員が高度な専門性にもとづいて発揮すべきより創造的な業務に注力できる環境を整備します。

2. 健康確保・働きがいに関する取組

(1) 働きやすい職場環境づくりと個々の専門性・事務能力の向上支援

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。

① 働きやすい職場環境づくりに向けた松阪市教育委員会と各小中学校の取組

ア 個々の教育職員の事務処理能力・業務効率化の支援

教育職員一人ひとりが仕事の正確性等の「質」を向上させ、自らの時間を創出できるよう、教育委員会及び各校管理職が連携して支援します。校務効率化のための好事例の共有や事務的スキルの習得を目的としたOJTを充実させます。

イ 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。

ウ 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市内小中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。

エ 保護者や地域住民への理解と協力の促進

市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。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。

② 各小中学校の取組

ア 十分な休息時間の確保

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。そのために、「ICT の活用等によつての業務効率化を推進」「教育課程の工夫で余白時間の創出」等に取り組めます。

イ 管理職による日常的な対話と支援

管理職を中心に、特に経験の浅い若手層に対し、日常的に肯定感を与える具体的な声掛けやアドバイスを行います。これにより、教育職員の成功体験の積み重ねを支援し、心理的安全性を高めながら業務の質的向上と効率化を図ります。

(2) 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。

① メンタルヘルス対策としての松阪市教育委員会の取組

ア 不調の早期発見と予防の徹底

「月80時間超」勤務者へ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。

イ 長期休業中における心身のリフレッシュ期間の設定

夏季休業中および冬季休業中に松阪市教育委員会が主催する会議や研修等を実施しない期間を設定します。その期間は、学校が閉校とすることを可能とし、まとまった休暇を取得することで心身のリフレッシュを行えるようにします。

ウ 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、ステップアップ研修において、テーマに沿った協議の時間や気軽に疑問を出し合い学び合える交流の時間を設定することにより、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。

VII 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、松阪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。

I. 松阪市教育委員会

松阪市教育委員会は、本計画全体の進捗を管理するとともに、各学校の主体的な取組を支援するための環境整備を行います。

① 取組状況の把握と公表

松阪市教育委員会は、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、市の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。

② 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、研修会や市内校長会、衛生委員会等を通じて全市に共有することで、学校間の学び合いと改革の加速を促進します。

③ 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。

④ 外部人材の活用

学校生活アシスタント、学校教育活動支援員、にじいろサポーター等の外部人材を確保し、教育の充実や迅速な課題解決に向けて、組織的に取り組めるように支援します。

2. 各小中学校

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。

① 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を学校マネジメントシートへ明確に位置づけ、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。

② 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。また、教職員アンケート等を通じ、業務削減によって『子どもと向き合う時間』や『授業準備の時間』が確保されたかといった、働き方の『質』の変化についても検証を行います。

③ 市教育委員会への報告

上記の検証結果を踏まえ、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。

④ 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。

⑤ 保護者・地域との連携・協働

取組状況を学校だより等で公表し、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。

おわりに

本計画は、教育職員が心身ともに健康で、子どもたち一人ひとりと向き合う時間を十分に確保し、「教育の質を高める」「教職員のやりがいを高める」につなげていくための環境が整うことを願い策定します。

学校における働き方改革を進める上で、業務量の適切な管理や ICT の活用といった「制度やルールの整備」は、あくまで土台に過ぎません。いかに優れた計画やルールを設けても、最終的には、教育職員一人ひとりが自らの働き方を主体的に見つめ直し、「限られた時間の中で、いかに質の高い教育活動を行うか」という意識を持って、改善の一步を踏み出そうとする意思がなければ、真の改革は成し遂げられません。

同時に、学校組織を支える管理職の役割は極めて重要です。ハラスメントのない風通しの良い職場環境を維持することは当然の義務ですが、それに留まらず、教育職員が日々の業務の中で「誇り」や「やりがい」を実感できるような働き掛けを積極的に行うことが求められます。

特に、若手教育職員に対しては、日常的な事務処理への具体的なアドバイスに加え、「あの資料は分かりやすかった」「今の対応は素晴らしかった」といった肯定的なフィードバックを積み重ねていくことが、個人の資質向上のみならず、職場全体の心理的安全性を高めることにつながります。管理職による温かい声掛けや支援が、教育職員の心のゆとりを生み、それが巡り巡って子どもたちへのより良い教育活動へと還元されていくのです。

本市教育委員会は、各学校と緊密に連携し、この計画を形骸化させることなく、PDCA サイクルを通じて実効性のある取組として推進していきます。未来を創る子どもたちを育む教育現場が、教育職員にとっても希望に満ち、誇りを持って働き続けられる場所となるよう、地域・保護者の皆様の理解と協力を得ながら、全力を尽くしてまいります。