

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

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8条に基づき、同法第7条の規定による「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

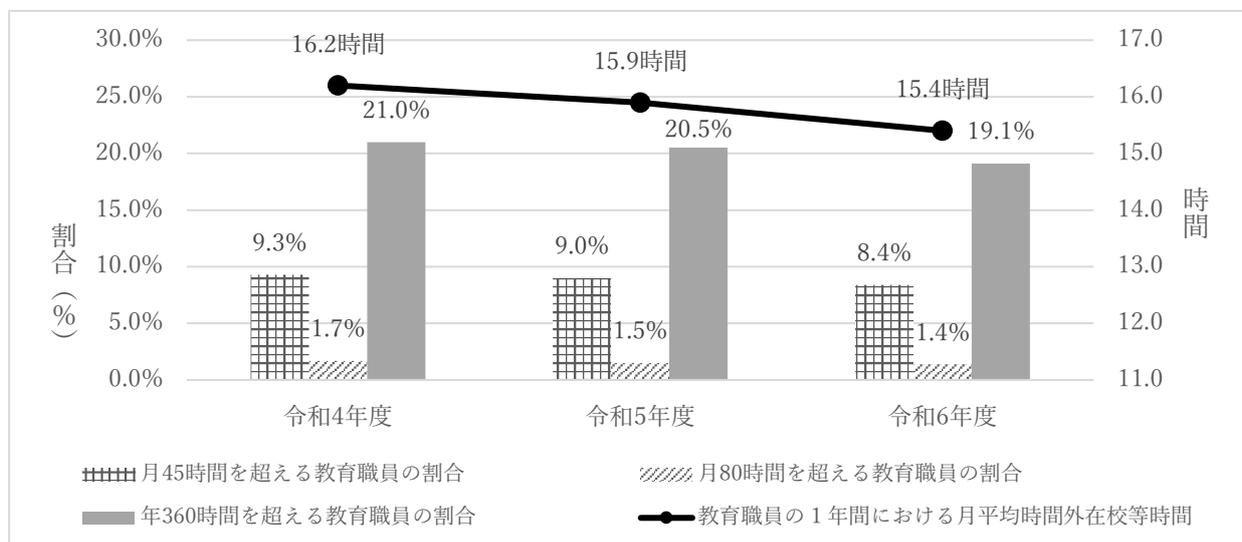
本県では、教育職員の長時間労働を是正し、心身の健康保持とやりがいのある職場環境を整えることで教育の質の維持・向上を図るため、平成17年3月に「総勤務時間縮減指針」を策定しました。また、平成23年度には「三重県教育ビジョン」において働き方改革を位置づけ、取組の方向性を明確化しました。さらに、令和2年3月には「三重県立学校における教育職員の在校等時間の上限等に関する規則」等を定め、時間外在校等時間の上限（月45時間・年360時間）を定めるなど勤務時間削減に向けた指針を明確にし、外部人材の活用やICTの導入による業務効率化、部活動改革、メンタルヘルス対策等を推進しつつ、勤務時間管理の徹底を図ってきま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

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

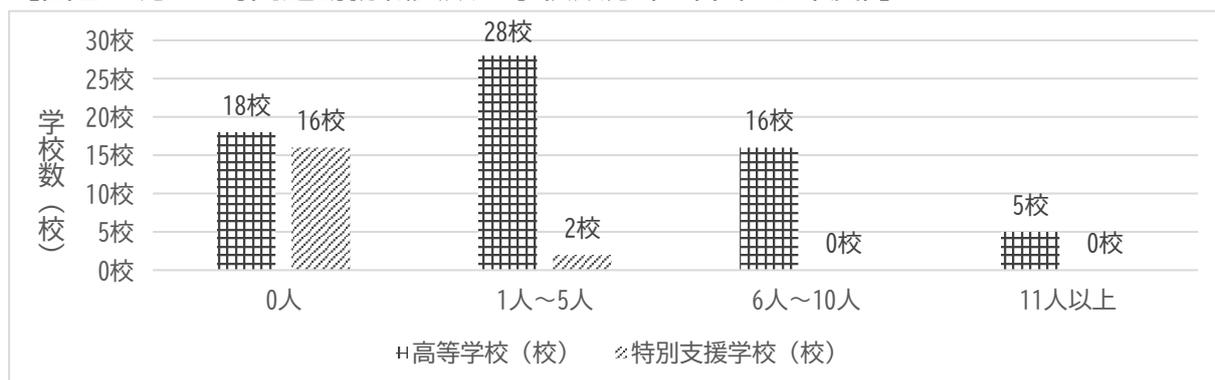
【図1：時間外在校等時間の平均と長時間勤務者の割合の推移（令和4～6年度）】



	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）】

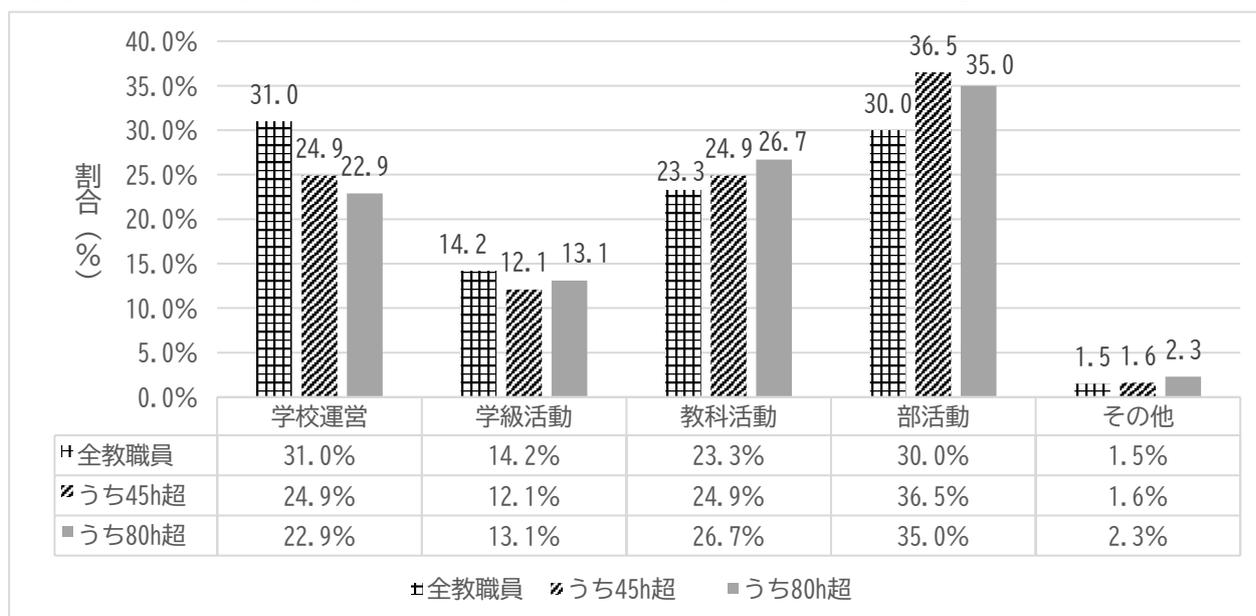


校種	0人	1人～5人	6人～10人	11人以上
■ 高等学校	18校(52.9%)	28校(93.3%)	16校(100.0%)	5校(100.0%)
▨ 特別支援学校	16校(47.1%)	2校(6.7%)	0校(0.0%)	0校(0.0%)

※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。

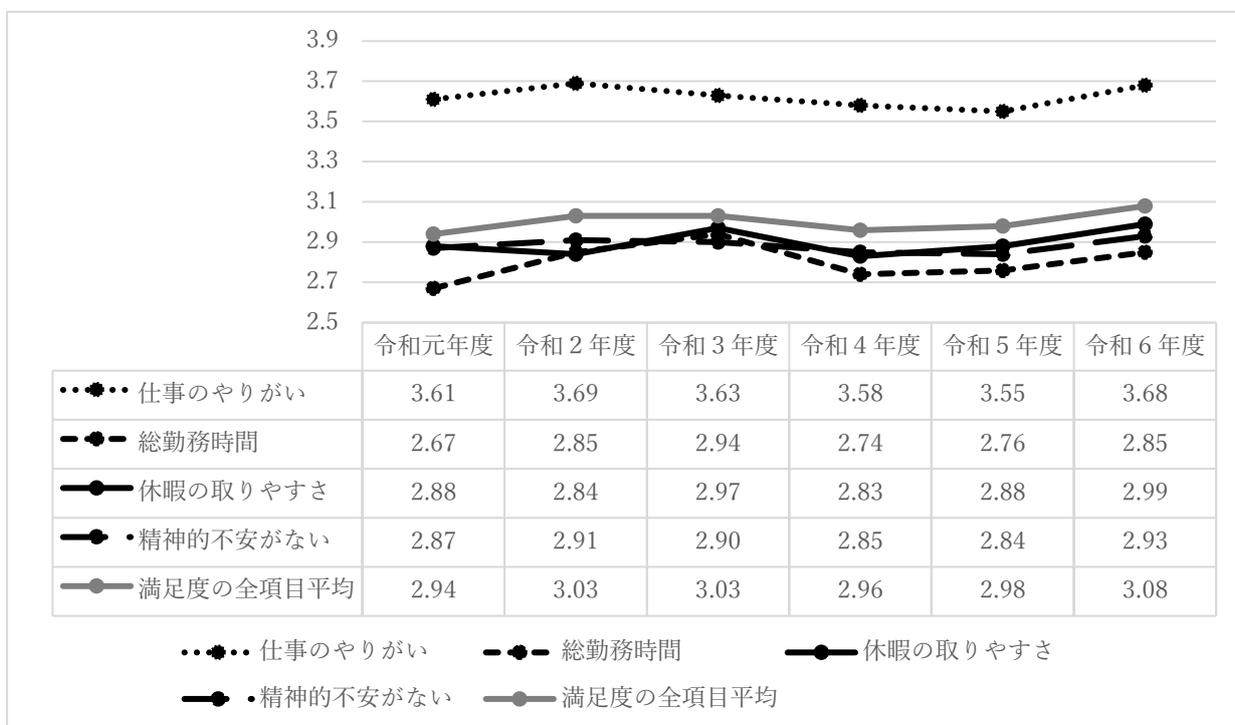
- 県全体で取り組むべき時間外労働の偏在の解消

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

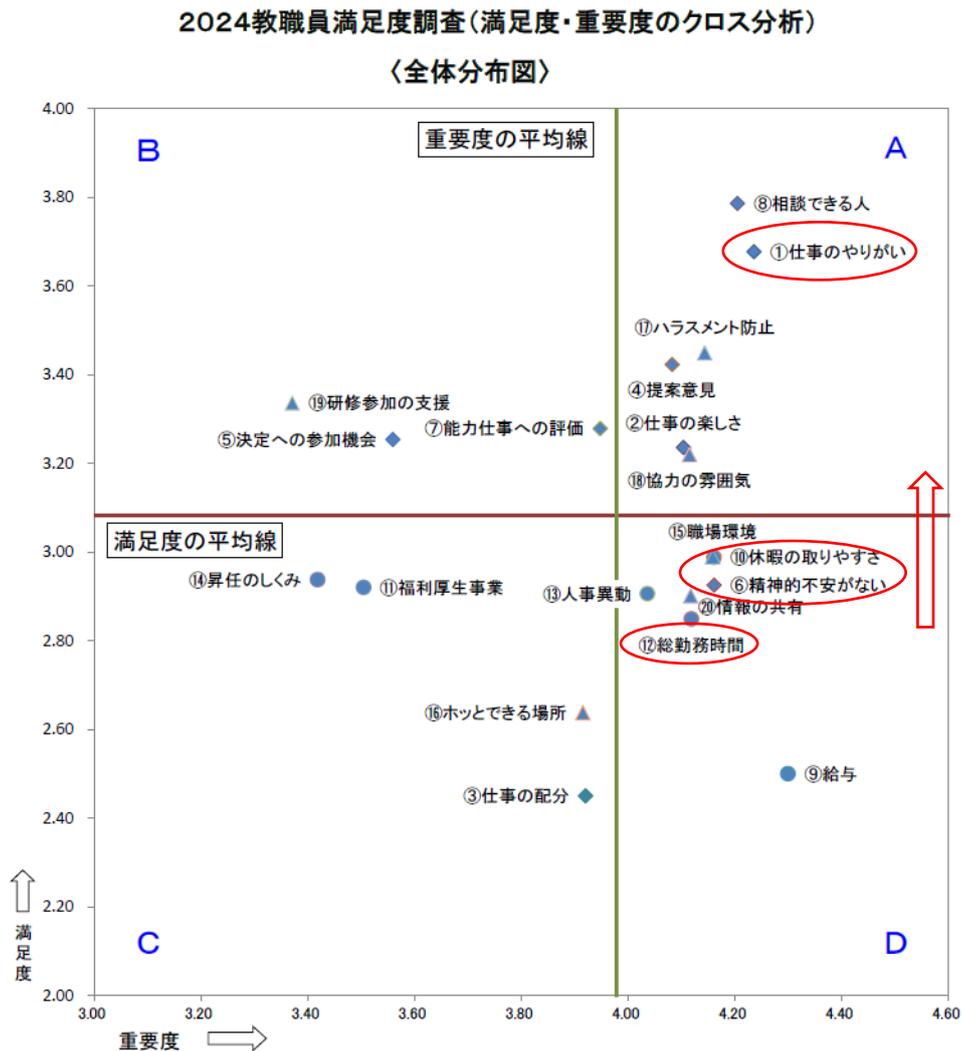
【図４：主要な働き方関連項目の満足度推移（５点満点、令和元～６年度）】



※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。

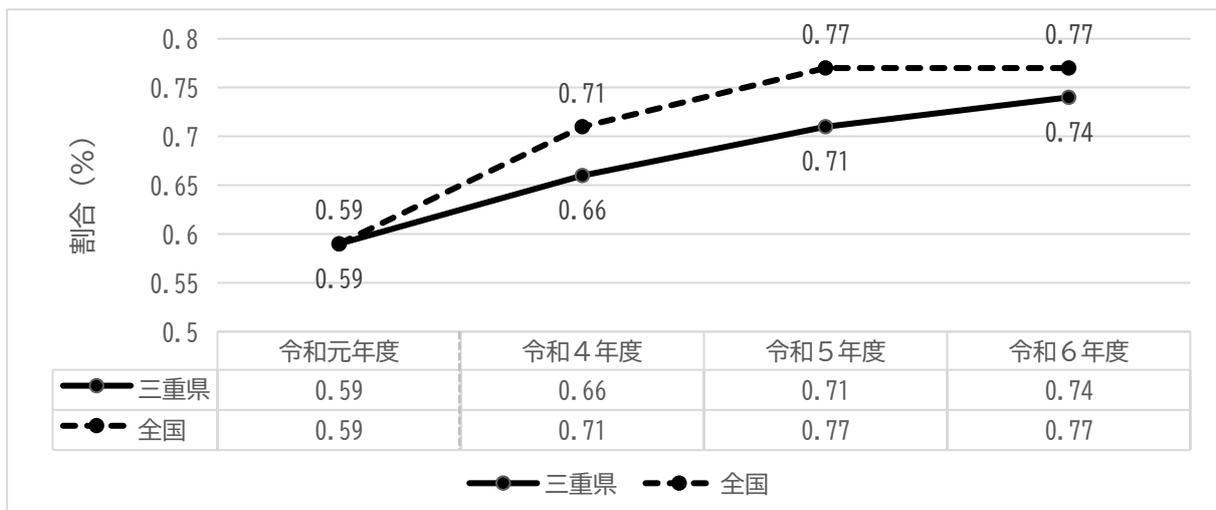
※出典：「2019～2024 年度教職員満足度調査結果」

【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）】



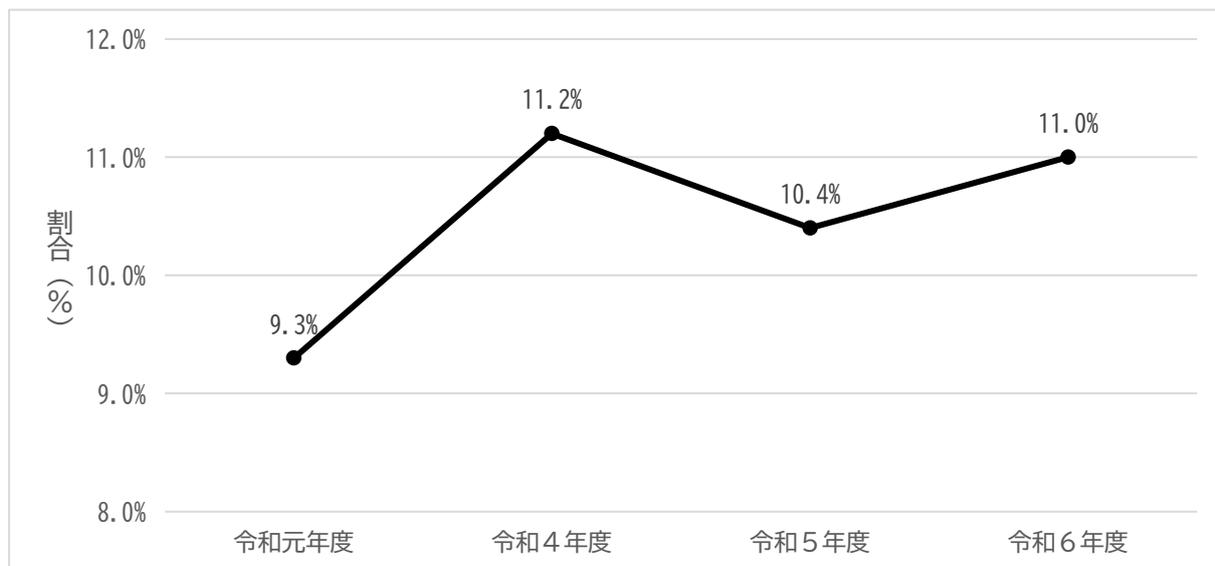
※出典：「2024年度教職員満足度調査結果」

【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）

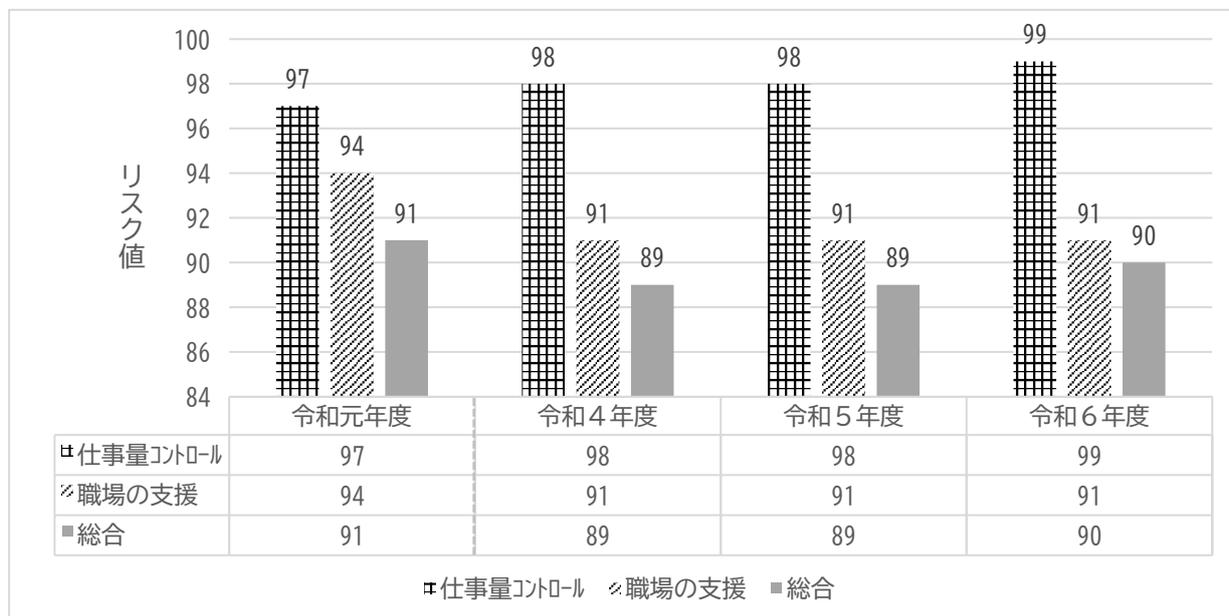
【図7：ストレスチェックにおける高ストレス者の割合（令和元年度、令和4～6年度）】



	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、P D C A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。

- **I C T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A I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A D R（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)～

