

津市立学校の教育職員に関する 業務量管理・健康確保措置実施計画

働きやすい職場づくりを目指して

令和8年4月

津市教育委員会

目次

はじめに	1
1 計画の趣旨	2
2 これまでの取組	2
3 現状と課題	4
4 計画の基本方針	10
5 目標	11
6 具体的な取組	12
7 進捗管理	15

はじめに

子どもたちを取り巻く環境が大きく変化し、特別な支援を必要とする子どもたちや不登校児童生徒、日本語指導が必要な外国人児童生徒の増加など、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、津市の教育職員の業務が長時間に及ぶ実態は、直ちに解消しなければならない喫緊の課題となっており、津市の教育を持続的にさらによいものへと発展させていくためには「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月の「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」）」改正を受け、津市教育委員会では、令和2年5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時間とする規則及び方針（以下、「規則等」）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、津市立小学校及び義務教育学校前期課程における教育職員の一人当たりの時間外在校等時間の月平均時間は、令和5年度には21.5時間、令和6年度は20.2時間となり、国が示す目標（月平均30時間程度）を大幅に下回っています。また、津市立中学校及び義務教育学校後期課程においては、令和5年度には42.8時間、令和6年度は41.0時間となり、国が示す目標（月平均30時間程度）には届かないものの、減少傾向にあります。

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います。とりわけ、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月に給特法が改正され、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ことに加え、各教育委員会に対し、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定と進捗状況の公表、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、このような本市の現状や課題、法改正の動向を踏まえ、「学校における働き方改革」を一層推進することで「働きやすさ」を確保し、教育職員一人一人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、「津市の教育、学術及び文化の振興に関する総合的な施策の大綱」（以下「教育大綱」）に掲げる「教職員がやりがいを持って働くことができる学校づくり」の実現及び、「津市教育振興ビジョン」に掲げる「学校における働き方改革の推進」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、給特法第7条及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、業務量の適切な管理及び健康確保措置を推進するために策定するものです。

(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、津市教育委員会が所管する津市立小・中・義務教育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

2. これまでの取組

本市においては、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29年1月に「教育大綱」において、教員が子どもたちと向き合う時間の確保を位置づけるとともに、平成30年4月に「津市教育振興ビジョン」において、教員が子どもたちと向き合う時間を確保し、子ども理解につながる環境づくりを行うことを明記しました。

また、令和2年5月1日には「津市立学校における教育職員の在校等時間の

上限等に関する方針」において、時間外在校等時間の上限（月 45 時間、年 360 時間）を定めるとともに、令和 5 年 3 月の「津市教育振興ビジョン（後期基本計画）」においては、学校における働き方改革の推進を施策として掲げ、より明確に取組の方向性を示しました。

さらに、令和 6 年 2 月の「教育大綱」には、教職員がやりがいを持って働くことができる学校づくりを実現するための取組のひとつとして、働き方改革が位置づけられました。

これらの方針のもと、平成 29 年 10 月から、県内の他市町に先駆けて統合型校務支援システムを導入し、ICT を積極的に活用して教員の負担軽減に取り組んでいます。また、人的支援については、平成 30 年 4 月から市費で教員支援員を配置し、教職員の事務作業を直接支援することで、子どもたちと向き合う時間を確保するとともに、令和 3 年度からはスクール・サポート・スタッフを全校に配置し、教職員の業務負担の軽減を図っています。その他にも、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなど、専門的な知識や経験を有するスタッフの助言等を有効に活用し、学校だけでは解決の難しい課題の解決に取り組んだり、部活動指導員を配置して時間外労働時間の削減を図るとともに専門的な技術的指導に負担を感じている教員の負担軽減に取り組んだりするなど、積極的に外部人材を配置するなど、チーム学校としての体制を整備し、取組を推進しています。さらに、小学校及び義務教育学校前期課程では、令和 6 年度より、繁忙期である各学期の始期と終期において、市内統一の日程での短縮日課の実施、及び中学校における各学校の実態に応じた短縮日課の実施に加え、年間授業時間数の精査や定時退校日の設定等に取り組んできました。

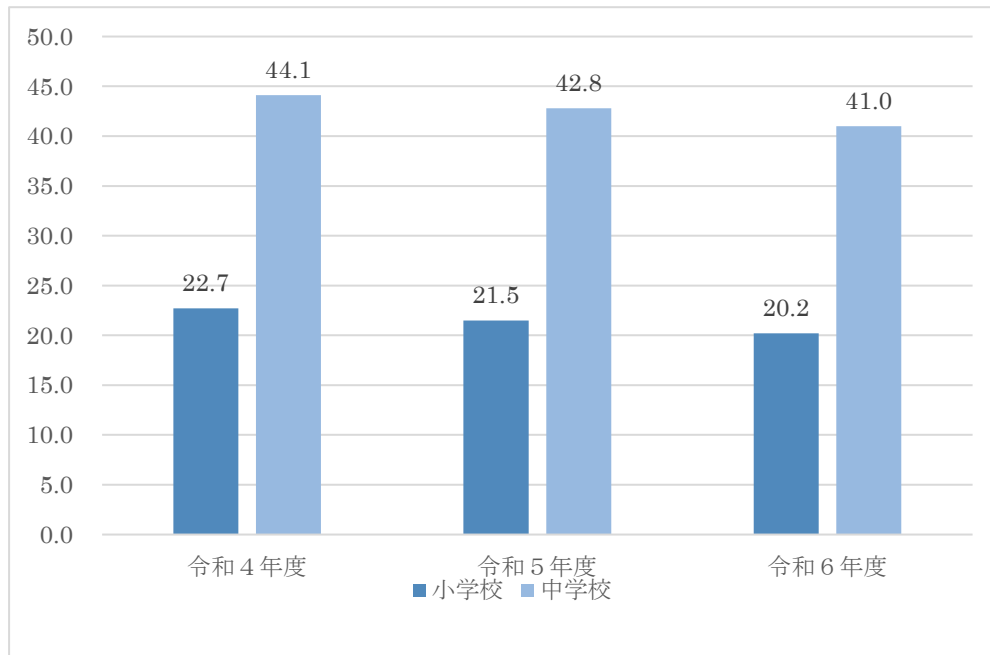
これらの取組により、教職員の労働時間は改善傾向にありますが、依然として長時間労働の解消には至っておらず、更なる改善が求められています。

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

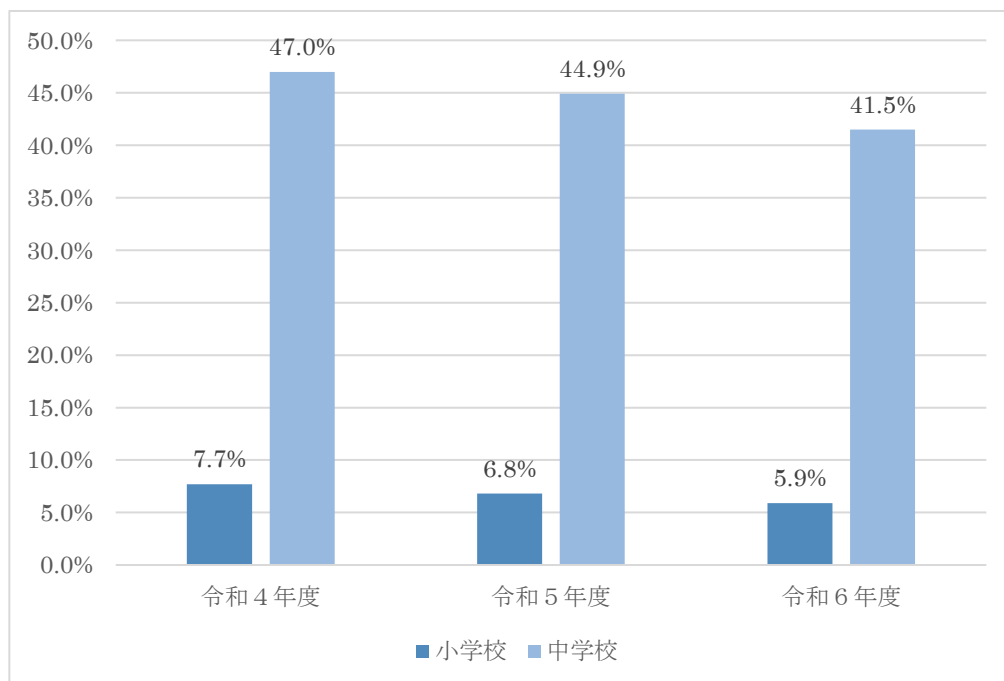
【図① 1か月あたりの時間外在校等時間の平均（単位：時間）】

（時間外労働集計シートより）

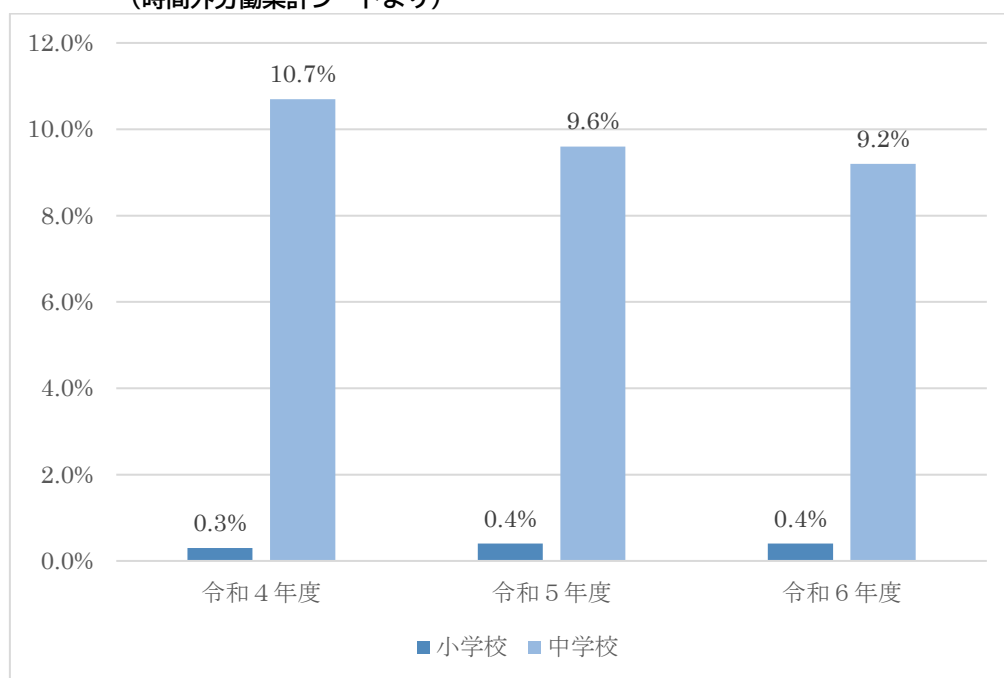


【図② 時間外在校等時間が月45時間を超える教育職員の割合】

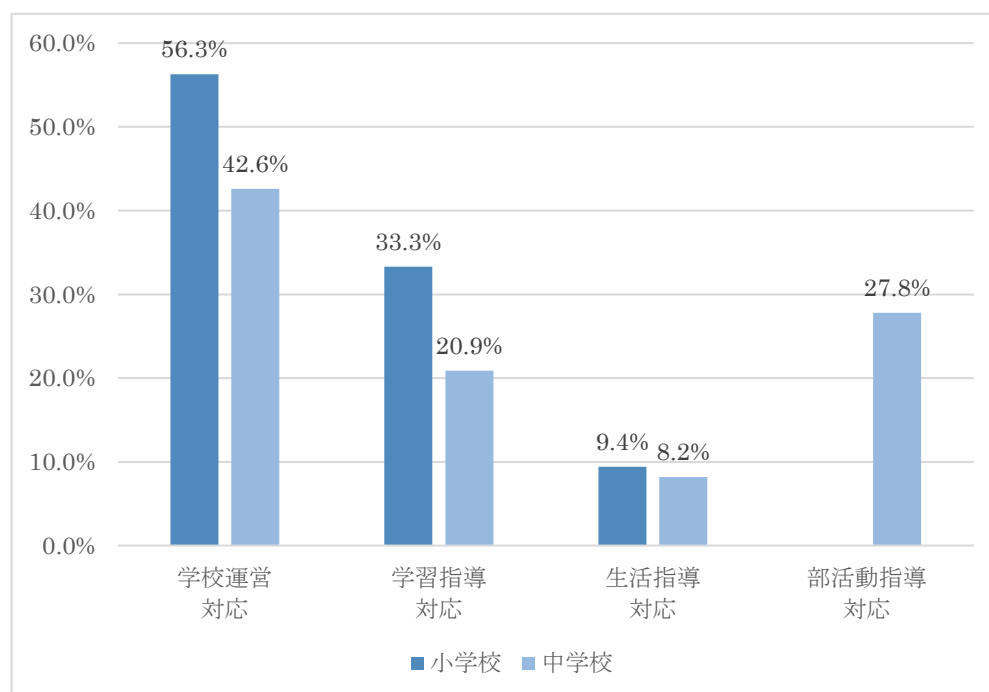
（時間外労働集計シートより）



【図③ 時間外在校等時間が月80時間を超える教育職員の割合】
(時間外労働集計シートより)



【図④ 時間外在校等時間が月45時間を超えた要因の割合】
(学校における働き方改革の推進に係る取組状況調査より)



※時間外在校等時間が45時間を超えた教育職員について、その要因を分類したもの。要因が複数ある場合は、時間外労働の増加への影響が最も大きいものを選択している。選択肢は「学校運営」「学習指導」「児童生徒の生活指導等」「部活動指導」「その他」となっている。

※「学校運営」には、学校行事、分掌業務、学級運営、調査報告等の業務が含まれる。

【現状分析】

●時間外在校等時間の月平均は、年々減少傾向にあり、小学校及び義務教育学校前期課程においては 20.2 時間（令和 6 年度）と、これまでの取組が一定の成果をあげています。一方、中学校及び義務教育学校後期課程においては、減少傾向にあるものの 41.0 時間（令和 6 年度）となっています（図①）。

●時間外在校等時間が 45 時間を超える教育職員の割合は年々減少傾向にあり、小学校では 5.9%（令和 6 年度）でした。中学校でも減少傾向にあるものの、41.5%（令和 6 年度）と高水準となっています（図②）。また、時間外在校等時間が 80 時間を超える教育職員の割合は小学校では 1%未満となっていますが、中学校においては年々減少しているものの 9.2%（令和 6 年度）となっており、一部の教育職員に時間外労働が集中している傾向があります（図③）。

●時間外在校等時間が 45 時間を超える要因として、小学校・中学校ともに学校行事に係る業務や分掌業務等の学校運営対応（小学校 56.3%、中学校 42.6%）が最も多くなっており、とりわけ中学校においては、部活動指導対応（27.8%）についても大きな要因となっています（図④）。

【課題】

全体の平均時間外在校等時間の削減はもとより、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む必要があります。

●時間外労働の偏在の解消

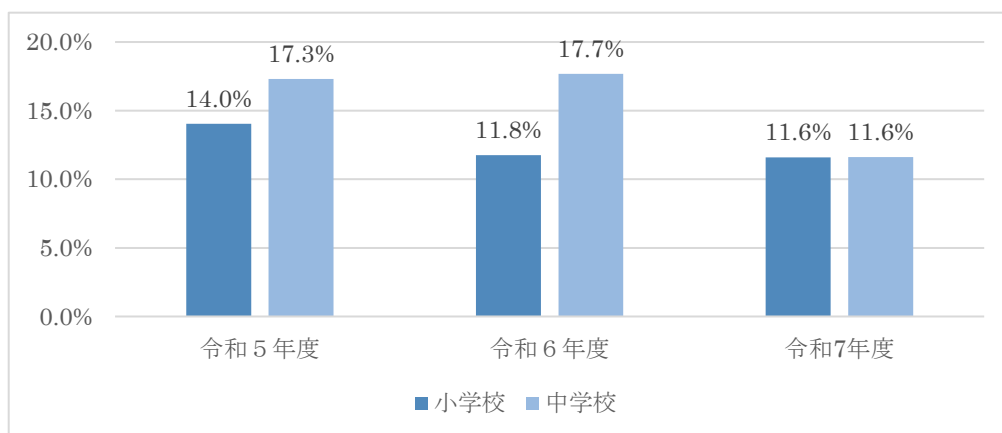
校内において、一部の教育職員に業務が偏らないよう、業務の平準化を図る必要があります。また、中学校においては令和 8 年夏ごろから開始する拠点型部活動の取組を推進し、令和 11 年度末までの地域展開に向けて、関係機関等との積極的な連携のもと、しっかりと取り組んでいく必要があります。

●各学校における主体的な業務改善の推進

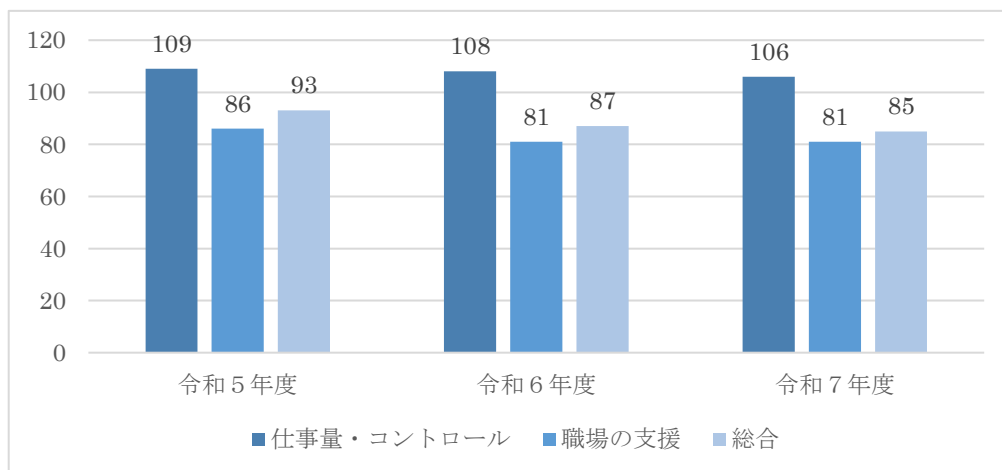
各学校の勤務実態や課題（分掌業務、特定の教育職員への負荷等）は異なることから、各学校の実態に応じて主体的に業務改善を推進する必要があります。

(2) 教育職員の働きがいと健康確保に関する現状と課題

【図⑤ ストレスチェックによる高ストレス者の割合】（ストレスチェックより）



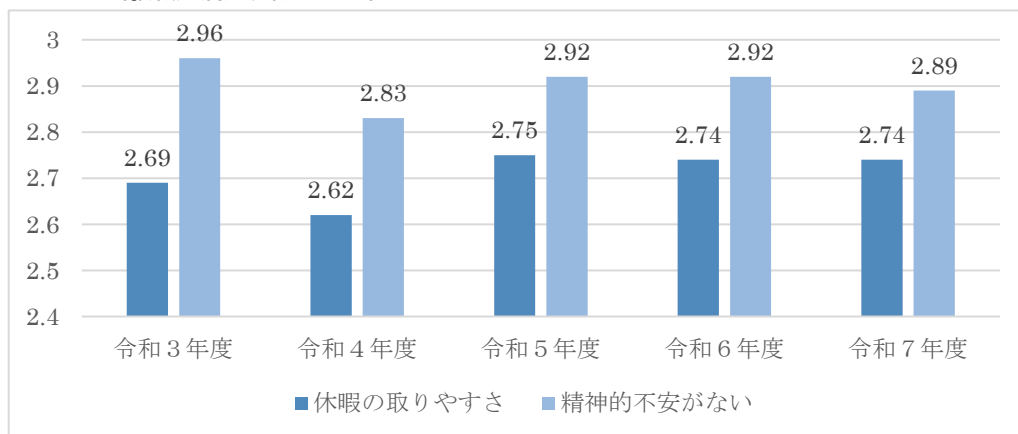
【図⑥ ストレスチェックによる健康リスクの値】（ストレスチェックより）



※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。

【図⑦ 休暇の取りやすさ・精神的不安がないことへの満足度】

（教職員満足度調査より）



※教職員満足度調査の結果であり、5点満点

【現状分析】

●津市では全教育職員に対してストレスチェックを実施しており、小学校・中学校ともに、高ストレス者の割合は年々減少傾向にあります（図⑤）。

●ストレスチェックの結果における、「仕事量・コントロール」の健康リスク値は、基準値 100 を上回る状態が続いています（図⑥）。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」を組み合わせで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、学校だけでは解決が難しい困難な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。一方で、「職場の支援」の健康リスク値は、全国平均である 100 よりも低い数値であり、これは、職場の上司や同僚からの支援が良好であることを示しており、「仕事量・コントロール」の健康リスク値が高いものの「総合」の健康リスク値が 100 を下回る状態に抑えられているのはこのためです。これらのことから、仕事の量や質の課題を、職場のサポートで乗り越えていることが伺えます。

●教職員満足度調査において、休暇の取りやすさを測る設問「職場では休暇が取りやすいですか」や、精神的不安の有無を測る設問「過度の精神的不安を感じることなく仕事をすすめることができますか」に対する満足度はほぼ横ばいとなっています（図⑦）。

【課題】

教育職員の健康確保を推進し、働きがい向上させるため、以下のこと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できるよう、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に継続して取り組んでいく必要があります。特に、仕事量に対する負担や、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より一層効果的に活用し、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

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

本市の課題について、量と質の観点から、次の通り整理します。

●一部の教育職員への業務負担の偏り

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。その背景としては、中学校における部活動指導をはじめとして、特定の業務が一部の教育職員に集中するなど、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

仕事の量的負担や、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な負担を軽減するという課題があります。一方で、職場の支援は得られており、引き続き支援が得られる職場づくりを進めていく必要があります。

量と質に係る、これらの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教育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んでいますが、依然として一部の教育職員に業務が集中する「業務量管理」に係る課題や、労働環境の整備と心理的負担の軽減を通じた「健康確保」に係る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と、②「心身の健康確保」と「働きがいの維持・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教育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、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、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、次の取組を推進します。

【業務量管理】

学校内外の人的・物的支援を有効に活用し、業務を他の教育職員やスタッフ等と分担することにより、教育職員の負担軽減を図るとともに、生成 AI を用いるなどすることにより業務の効率化を図ります。

- ・ 時間外在校等時間の削減に向けた取組
- ・ 学校・教育職員が担う業務の適正化

【健康確保と働きがい】

全ての教育職員が心身ともに健康に働き続けられるよう、教育職員の健康確保・維持に関する取組を強化します。

- ・ 働きやすい職場環境づくり
- ・ 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」の課題（業務負担の偏在）と「質」の課題（健康確保と働きがいの両立）を解決するため、双方の数値目標を設定します。

(1) 教育職員の業務量管理に関する目標

項 目	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和11年度)
1か月あたりの時間外在校等時間の平均時間	小学校 20.2 時間 中学校 41.0 時間	小学校 20 時間以内 中学校 30 時間以内
1か月あたりの時間外在校等時間が45時間以下の教育職員の割合	小学校 94.1 % 中学校 58.5 %	小学校 100 % 中学校 90 % (※1)
1か月あたりの時間外在校等時間が80時間以下の教育職員の割合	小学校 99.6 % 中学校 90.8 %	小学校 100 % 中学校 100 %
1年間の時間外在校等時間が360時間以下の教育職員の割合	小学校 78.2 % 中学校 29.3 %	小学校 100 % 中学校 56 % (※2)

(※) 小学校には義務教育学校前期課程を、中学校には義務教育学校後期課程を含む。

(※1) 1か月あたりの時間外在校等時間が45時間を超える教育職員のうち、80時間を超える教育職員が9.2%いるため、時間外在校等時間が80時間以下の教育職員の時間外在校等時間を45時間以下とすることを目標とするもの。

(※2) 休日の部活動指導をしない場合、1年間の時間外在校等時間が現状値と比較して概ね70%となる見込みから算出した値

(2) 教育職員の働きがいや健康確保に関する目標

項 目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和11年度)
ストレスチェックによる高ストレス者の割合	小学校 11.6 % 中学校 11.6 %	小学校 10 %以下 中学校 10 %以下 (※2)
ストレスチェックによる健康リスクの値（仕事量コントロール）	106	100以下 (※3)
「休暇の取りやすさ」に対する満足度 (※1)	2.74	2.75超 (※4)
「精神的不安がない」に対する満足度 (※1)	2.89	2.96超 (※5)

(※) 小学校には義務教育学校前期課程を、中学校には義務教育学校後期課程を含む。

(※1) 教職員満足度調査における各項目の満足度。(5点満点)

(※2) 「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(厚生労働省)内の評価基準で、高ストレス者は概ね全体の10%程度としていることを参考としたもの。産業界からも10%以下であれば良い数値であるとの助言を得ている。

(※3) 仕事量・コントロールを基準値の100まで低減させるもの。

(※4) 過去5年(令和3年度から令和7年度)の教職員満足度調査の結果から、最も高い数値(令和5年度)を参考にしたもの。

(※5) 過去5年(令和3年度から令和7年度)の教職員満足度調査の結果から、最も高い数値(令和3年度)を参考にしたもの。

6 具体的な取組

【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

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。

① 勤務時間の客観的把握と時間外在校等時間の上限遵守の徹底

全教育職員の日々の勤務時間を客観的に把握し、「津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方針」に示されている、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、業務の見直しを進めます。

② 長時間労働是正に向けた全市的な取組

「定時退校日」「部活動休養日」「学校閉校日」の設定及び「会議時間の短縮」に全ての学校が取り組みます。さらに、小学校及び義務教育学校前期課程においては市内で統一して短縮日課の期間を設定します。

③ 柔軟な教育課程の編成

各学校の教育課程における年間総授業時数や週当たり授業時数を、真に必要な時数となるよう設定し、各学校の状況に応じた効果的な指導を推進します。

(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、学校の実情に応じて業務の役割分担を見直します。長時間労働の主な要因となっている部活動指導については、専門・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。

① 多様な専門・地域人材との連携

教育職員が専門性を活かす業務に集中して取り組むことができるよう、スクール・サポート・スタッフの全校配置や、部活動指導員の適正な配置等、多様な専門・地域人材を計画的に配置し、教育職員の負担軽減を図ります。また、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなど、専門的な知識や経験を有するスタッフの助言等を有効に活用し、学校だけでは解決が難しい課題の解決に向け、チーム学校としての取組を推進します。

② 拠点型部活動の実施

中学校勤務者において、長時間労働の主な要因のひとつとなっている部活動について、「津市部活動ガイドライン」を遵守するとともに、令和8年夏頃から、拠点型部活動を実施し、休日に部活動指導を希望する教職員による指導とし、平日の部活動についても各校の実態に応じて活動時間の見直しを行います。

③ ICTの積極的な活用推進及び生成 AI の活用

統合型校務支援システムの活用や会議のペーパーレス化、保護者連絡のデジタル化等による校務の効率化を推進したり、中学校及び義務教育学校後期課程においては自動採点システムを導入したりするなど、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。また、「校務 DXに係る生成 AI 活用ガイド（津市版）」のもと、生成 AI の活用により、保護者向け文書の作成や授業準備等の負担を軽減したり、ICT サポーターにより学校ホームページ及び教材作成等の支援をしたりするなど、教育職員の負担軽減を図ります。

④ 困難事案に対する組織的支援体制の整備・充実

学校の通常の教育活動の範囲を超える過剰な要求や、保護者との身体関係の毀損といった、いわゆる「困難事案」については、学校や教育職員だけ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より一層充実させます。とりわけ、中立・公正な第三者の介入が必要な場合は、学校問題 ADR（裁判外紛争解決手続）等、弁護士による支援を行います。

【健康確保と働きがいに関する取組】

(1) 働きやすい職場環境づくり

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職場環境を実現します。

① 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するとともに、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。

② 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。

③ チーム学校としての体制の整備

困難な事案に対して教育職員が一人で抱え込むことなく、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー及び弁護士などの専門的な知識や経験を有するスタッフの助言等を有効に活用したり、専門性の高い部活動指導員を配置することにより、部活動指導への負担を軽減したりするなど、安心して業務に取り組むことができるよう、チーム学校としての体制を整備します。

④ 学校安全衛生委員会及び職場安全衛生会議の活性化

各校で実施される学校安全衛生委員会及び職場安全衛生会議において、教育職員の働き方や職場環境について、定期的に協議する体制を継続し、職場環境の改善を図ります。

⑤ 保護者や地域住民への理解と協力の促進

津市 PTA 連合会と連携し、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・協力を依頼したり、学校運営協議会において働き方改革を話題にしたりするなどして、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) 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 勤務間インターバルの確保

勤務間のインターバルの目安である 11 時間を目安とする、勤務間インターバルの確保に取り組み、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。

② 不調の早期発見と予防の徹底

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。また、セルフケアに係る研修会を実施するなど、メンタルヘルス対策の充実を図ります。

③ 経験年数の少ない教育職員への支援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。また、教育委員会のサポーターが各校を巡回し、初任者をはじめとする若手教職員をサポートします。

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、津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、連携して取組を進めます。

【市教育委員会】

- (1) 取組の着実な実行を図るため、各校からの報告やストレスチェックの結果等から、年度ごとの取組状況を把握します。
- (2) 把握した取組状況について、総合教育会議において報告するとともに、津市教育委員会ホームページで公表します。
- (3) 本計画を津市教育委員会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。

【学校】

- (1) 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、本計画に基づき、積極的に働き方改革を推進するとともに、毎年度、自校の目標達成状況について評価・検証し、取組の改善・充実を図ります。
- (2) 学校運営協議会の場等を活用し、自校の働き方改革の取組内容や進捗、成果について積極的に情報発信する等、対応可能な取組から保護者・地域等との連携・協働を進めます。
- (3) 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、次年度の学校運営の改革方針に具体的な改善策として反映させます。