

令和8年 議案第13号

みよし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について

上記の議案を提出する。

令和8年3月31日提出

みよし市教育委員会

教育長 増 岡 潤一郎

説 明

この案を提出するのは、みよし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（案）を策定する必要があるため。

みよし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（案）

令和8年3月

みよし市教育委員会

目 次

1. 計画の趣旨と本市の現状 3
2. 目標 7
3. 計画の期間 7
4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容 7
5. 関連する取組、今後のフォローアップについて . . . 12

1. 計画の趣旨と本市の現状

(1) 計画の趣旨

愛知県が2017年に「教員の多忙化解消プラン」を策定し、学校教職員の働き方改革を、国の動向と合わせて進めてきたが、今だに教育職員（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【昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。】第2条第2項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の長時間業務が問題視される状況が続いている。教育職員の心身の健康を脅かす問題として、国・県・市ともに継続的に働き方改革に努めてきた。

公立学校については、正規の勤務時間（給特法第6条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。）外に行われる公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令第484号）第2号に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（同令第1号に規定する時間外勤務をいう。以下同じ。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものではないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で不可欠である。

給特法第2条第1項に規定する義務教育諸学校の教育職員の服務を監督する教育委員会（以下「服務監督教育委員会」という。）及び校長等の学校の管理職は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令にのっとり教育職員の勤務時間管理及び健康管理等を行うとともに、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等を徹底し、教育職員の心身の健康を損なうことがないように注意する安全配慮義務があり、時間外在校等時間が特に長時間となっている教育職員に対して、より実効的な手だてを講ずる必要がある。また、業務分担の見直しや適正化に当たっては、その業務の在り方自体を見直し、慣例や伝統的な考え方にとらわれることなく業務の精選に取り組み、学校及び教育職員が行う業務全体を縮減していく姿勢が必要である。その上で、教育の質の向上を目指しながら働き方改革を進めるためには、学校内外の人的・物的資源を有効に活用しつつ、「チーム学校」の考え方の下、一人一人の教育職員が業務を他の教育職員や事務職員、支援スタッフ等と分担し「協働」することに意識を変えていく必要がある。

教育職員を取り巻く環境整備に向けた総合的な方策を進める必要がある中、学校における働き方改革を一層推進するため、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（令和7年法律第68号）において新たに設けられた給特法第8条第1項に規定する業務量管理・健康確保措置実施計画（以下「実施計画」という。）の策定、実施状況の公表及び総合教育会議への報告等の仕組みを通じて、国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者などの教育に関わる全ての関係者が学校の現状や課題を共有し、それぞれの権限と責任に基づき、相互に連携・協働しながら取り組み、検証および改善を継続していくことが必要である。

(2) 本市の現状

①時間外在校時間の現状

みよし市では、国・県からの働き方改革に関わる施策に対し、市内小中学校へ通知するだけでなく、学校訪問など市教委が各校の教育職員へ直接指導・助言する機会に、必ず働き方改革について指導する時間を設定し、教育職員の勤務のスリム化やタイムマネジメントの大切さを伝えてきた。

しかしながら、現場の教育職員の時間外在校等時間の状況は、多忙化の毎日を表すものであり、本市の大きな課題となっていた。実際に時間外在校時間等の記録を取りまとめると、過労死の危険ラインとなる月 80 時間超えが小学校で 1 割程度、中学校では 3 割近くに上る。特に、中学校の勤務状況が厳しく、中には月 100 時間超えも市内で 1 割を数えるという現状があった。

県より、時間外在校等時間の月 45 時間以下を目指すよう通知されてから、市内の働き方改革の具体的な方策や手だてに取り組んできた。ここ数年でも勤務状況のスリム化やタイムマネジメントの向上が見られるが、まだまだ目標には達しておらず、継続的・計画的に取り組んでいく必要がある。

令和 5 年度からの時間外在校等時間の記録は以下のとおりである。

<小学校：時間外在校等時間の記録>

年度 ※令和 7 年度 は 11 月までの 数値	各年度 年間 360 時間以下	月 100 時間 超過割合	月 80 時間超 100 時間以下 割合	月 45 時間超 80 時間以下 割合	月 45 時間 以下割合
令和 5 年度	20.6%	1.4%	6.9%	38.9%	52.9%
令和 6 年度	34.5%	0.6%	3.6%	34.6%	61.2%
令和 7 年度		0.1%	2.1%	36.2%	61.6%

<中学校：時間外在校等時間の記録>

年度 ※令和 7 年度 は 11 月までの 数値	各年度 年間 360 時間以下	月 100 時間 超過割合	月 80 時間超 100 時間以下 割合	月 45 時間超 80 時間以下 割合	月 45 時間 以下割合
令和 5 年度	17.2%	14.2%	13.4%	33.0%	39.4%
令和 6 年度	20.9%	12.2%	12.4%	32.4%	43.1%
令和 7 年度		12.3%	14.7%	32.2%	40.8%

<月 45 h 超の主な理由（数値は%、令和 7 年度は 11 月までの数値）>

年度	学校 区分	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	学習指導	学習指導	学習指導	学習指導	生徒指導	部活動
		行事の準備等	学年・学級事務	校内会議	その他、担当する校務分掌に関する業務	授業準備 指導案作成等	テスト採点 成績処理等	進路指導等	その他、学習に関する業務	生徒指導 保護者対応 家庭訪問等	部活動指導 引率等
令和 5 年度	小学校	17.0	22.7	0.0	4.5	23.9	19.3	0.0	1.1	11.4	0.0
令和 6 年度	小学校	30.7	29.5	0.0	9.1	14.8	10.2	1.1	0.0	4.5	0.0
令和 7 年度	小学校	21.8	38.2	0.0	0.0	27.3	9.1	0.0	0.0	3.6	0.0
令和 5 年度	中学校	18.2	27.3	2.3	13.6	4.5	11.4	15.9	4.5	0.0	2.3
令和 6 年度	中学校	15.9	38.6	2.3	9.1	2.3	15.9	13.6	0.0	0.0	2.3
令和 7 年度	中学校	21.4	39.3	3.6	21.4	0.0	3.6	3.6	0.0	0.0	7.1

記録を分析すると、特に中学校の勤務状況の厳しさが見て取れる。月 45 時間超え 0 人をめざすところで、半数以下の教育職員しかクリアできていない現状である。小学校といえども、月 45 時間、さらに月 30 時間以下を目指すとなると、より具体的で有効性のある手だてを積極的に進めていくことが必要である。

月 4 5 時間を超える主な理由のまとめからは、小中それぞれの傾向が見て取れる。小学校は、学年・学級事務、授業準備や採点業務、学校行事の準備等に業務量が多く充てられている。学級担任制の中では個々の授業や研究の準備に多く時間を割き、学年内で合同で行うことの多い体育的行事や学芸会的行事の準備等でも多くの勤務時間を割いていることが分かる。中学校では、教科担任制の中で、授業準備等に小学校ほど時間をかけていないが、定期テスト後の採点業務や後期ごろからの進路指導に時間を多く費やしている。また、部活動指導に係る勤務が特徴的だった中学校であるが、これまでのスリム化によって、超過勤務が改善された成果の数値と言える。

以上のような現状をふまえ、行事の精選や内容の工夫改善、担任制や学年体制の整備、そして I C T 等の活用による業務のスリム化等を視野に入れ、業務改善とタイムマネジメント力の向上を目指して、教育職員の業務環境の改善・向上を目指すものである。

②ワーク・ライフ・バランスや心の健康等に関する現状

教育職員のワーク・ライフ・バランスや健康等に関する現状を測る指標として、ストレスチェックの実施結果等が挙げられる。

労働安全衛生法第 66 条の 10 には、常時 50 人以上の労働者を使用する事業所は、年 1 回以上の医師等によるストレスチェックを実施することが義務付けられており、労働者の心理的な負担の程度を把握し、メンタルヘルスの不調を未然防止するよう決められている。

教育委員会は、学校を通して、教育職員のストレスチェックを実施してきた。ただし、教育職員自身は、受検自体は努力義務であり強制するものではないことを確認しておく必要がある。

本市では、公立学校共済組合の実施している「心のセルフチェックシステム」によるストレスチェックを全小中学校において実施しており、その実施状況は以下の通りである。

ストレスチェック実施率と高ストレス者割合

年度	受検率 (%)	高ストレス者割合 (%)	組合全体の割合 (参考)
R 4	90.2	15.5	10.2
R 5	87.4	11.7	11.1
R 6	94.0	12.7	11.4
R 7	88.8	13.2	11.4

受検率は、チェック時に療養休暇中など、実施できない教育職員がいるため 100%と

はなっていない。受検は任意ではあるが、自身の心の健康チェックのため実施すべき教育職員はほぼすべて実施している。そんな中、結果として高ストレス者として認定された教育職員の割合が、組合全体の数値と比べ高い傾向になっている。市内の職場がストレスを感じやすい環境であり、改善の手だてを講じる必要がある。

次に、高ストレス者が感じたストレス要因が以下のとおりである。

高ストレス者の感じた主な高ストレス要因

年度	高ストレス要因（小学校）	高ストレス要因（中学校）
R 4	①「対処困難な児童・生徒への対応」 ②「校務分掌」 ③「事務的な業務量」	①「対処困難な児童・生徒への対応」 ②「事務的な業務量」 ③「校務分掌」
R 5	①「対処困難な児童・生徒への対応」 ②「人間関係（同僚）」 ③「研究授業」	①「校務分掌」 ②「人間関係（上司）」 ③「対処困難な児童・生徒への対応」
R 6	①「対処困難な児童・生徒への対応」 ②「校務分掌」 ③「保護者対応」	①「事務的な業務量」 ②「対処困難な児童・生徒への対応」 ③「校務分掌」
R 7	①「対処困難な児童・生徒への対応」 ②「保護者対応」 ③「研究授業」	①「事務的な業務量」 ②「対処困難な児童・生徒への対応」 ③「校務分掌」

特に、小学校では「対処困難な児童・生徒への対応」や「保護者対応」など、子どもや家庭との関係づくりに心がけている中で心の負担となっている状況が見られる。担任で抱え込んでしまったり、初期対応でつまづき困難な関係となってしまったりする状況が予想される。また、「研究授業」が要因の一つとして挙げられており、研究や現職教育に力を入れて授業実践を進めている本市の特徴を表しているともとれる。

一方、中学校では、「対処困難な児童・生徒への対応」が小学校同様に挙がっているが、「事務的な業務量」や「校務分掌」への対応が負担と感じている状況が見て取れる。業務のスリム化や校内の体制整備が大きな課題と言える。

健康リスクについては、ストレス要因とサポート状況を総合して数値化した総合健康リスク値の経年比較が以下のとおりである。

総合健康リスク値（*）

R 4	85.8
R 5	86.3
R 6	81.9
R 7	77.9

*全国平均を100として、100以上でリスクが高くなる
120以上…注意が必要
150以上…既に健康問題が発生している可能性が高い
例：110…全国より10%多く健康問題が発生する予想

市全体の総合健康リスク値として、例年、全国平均100を下回っている。前述の高ストレス者の割合が組合全体の割合より多かったことに比べ、総合健康リスク値が100を切っており、サポート状況がストレス軽減につながっていると見える。特に、令和5年度から7年度にかけて減少傾向にあり、風通しのよい職員室の雰囲気心がけ、

チーム学校として支え合う体制づくりを進めてきた、現在進行形の働き方改革の成果とも見て取れる。しかしながら、校内での高ストレス要因は今だ多岐に渡り、さらなるに体制強化や新たな手だてを講じていく必要がある。

2. 目標

本計画の達成を目指す目標は以下のとおりである。

(1) 時間外在校等時間に関する目標

- ① 1か月時間外在校等時間が45時間以下の割合を100%にする。
- ② 1年間における1か月時間外在校等時間の平均時間を30時間に近づける。

※令和11年度までに、国は教育職員の1か月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目指している。

(2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい、心の健康等に関する目標

- ① ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を、1割以下にする。
- ② ストレスチェックにおける総合健康リスク値を70以下にする。

3. 計画の期間

本計画の期間を以下に設定する。

令和8年度～令和12年度（5年間）

※目標の達成期間を5年程度に設定するが、年度ごとの実施状況の振り返り、自己・他者評価によって改善・刷新を実施していく。

4. 実施する業務量管理・健康確保措置の内容

(1) 「学校と教師の業務の3分類」をふまえた業務の見直し

文部科学省は、中央教育審議会答申で示された「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づき、業務の考え方を明確化した上で役割分担や適正化を図る。

<学校と教師の業務の3分類>

学校以外が担うべき業務	教師以外が積極的に参画すべき業務	教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務
① 登下校時の通学路における日常的な見守り活	⑥ 調査・統計等への回答 ⑦ 学校の広報資料・ウェブ	⑭ 給食の時間における対応

<p>動等</p> <p>② 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応</p> <p>③ 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）</p> <p>④ 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等</p> <p>⑤ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応</p>	<p>サイトの作成・管理</p> <p>⑧ ICT 機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理</p> <p>⑨ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理</p> <p>⑩ 校舎の開錠・施錠</p> <p>⑪ 児童生徒の休み時間における安全への配慮</p> <p>⑫ 校内清掃</p> <p>⑬ 部活動</p>	<p>⑮ 授業準備</p> <p>⑯ 学習評価や成績処理</p> <p>⑰ 学校行事の準備・運営</p> <p>⑱ 進路指導の準備</p> <p>⑲ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応</p>
--	--	--

A. 学校以外が担うべき業務の見直し

- ① 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等の取組を、学校外の団体の協力・連携を受けて、勤務時間前の登校指導の軽減や児童・生徒の下校後の業務時間の確保を目指す。

【学校での取組】

P T A やコミュニティスクールなどを通して、保護者・地域に見守り活動の推進をお願いする。

【行政等の取組】

学校ごとの状況を把握し、首長部局と連携の上、地域や保護者へ協力依頼を発信する。

- ③ 学校徴収金の徴収・管理をオンライン・I C T 化して、業務アプリの導入など事務処理の一本化、スリム化を進め、学級担任のみならず事務職員の負担の軽減を目指す。

【学校での取組】

市教委と協働して、事務処理の I C T 化を市内共通の方法に統一し、保護者、家庭への周知と業務のスリム化を目指す。市内統一にすることで、異動時にも負担なく業務に当たることのできる環境を整える。

【行政等の取組】

学校と連携し、I C T 化の推進と導入までの検討・準備を主導して推し進め、学校間格差をなくして共通のシステムを構築・運用を目指す。

④ 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整を、地域学校協働活動推進員が中心となって取り組むことで、主に教頭の業務負担の軽減を目指す。

【学校での取組】

地域の特性、風土等を加味し、地域学校協働活動の主旨をよく理解した推進員の選出をお願いする。推進員が決まってからは、主体性を尊重しながら、学校も協働して取り組んでいく

【行政等の取組】

学校ごとの活動状況を把握し、情報交換の場を設定したり、活動内容についての助言をしたりして学校と活動本部の協働をサポートしていく。

⑤ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等、学校では対応が困難な事案の対応を外部機関と連携して負担を軽減する体制を整える。教職員の心理的不安をすくい上げられるよう、相談窓口の周知と専門家等との橋渡しを行って心のケアに留意する。

【学校での取組】

単独での面談を行わないなど、基本的な指針に沿って取り組み、チームで事案に当たる。相談窓口を生かして、困難な事案がさらに悪化しないよう、早期の相談を心がける。

【行政等の取組】

学校ごとの情報交換を密にし、スクールロイヤー等必要に応じて専門機関と連携し、学校の負担を取り除くよう導くようにする。

B. 教師以外が積極的に参画すべき業務の見直し

⑦ 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理を、一部の担当職員に集中しないよう、校務分掌の配置に留意し、ウェブ関係の業務用のアプリを精選してどの教職員にもわかりやすく扱いやすいものにするすることで、業務量の偏りを是正するようにする。

【学校での取組】

基本的に複数配置、またはチームで広報関係の担当を配置し、業務用アプリを誰もが扱えるよう研修を行い、業務量の偏りにバランスを持たせて広報関係業務を進める。

【行政等の取組】

市内共通の業務用ソフト・アプリを検討し、速やかに導入・配付して、扱い方の研修を主導する。各校の校務分掌の配置を把握し、指導助言する

⑧ ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・点検、管理は、市教委が主導で専門的職員を任用したり業者委託も視野に入れたりして、学校外部の協力を得られるように進めていく。そのための予算立てを進めていく。

【行政等の取組】

ICT関係の技術専門支援員の創出や、民間業者委託等を検討していく。

⑬ 部活動の地域展開を推進するとともに、休養日及び活動時間についてガイドラインに沿った活動を遵守する。土日の指導体制の確立と、平日部活動の地域展開への展望を視野に、種目ごとに外部指導者の運営を目指す。

【学校での取組】

平日の部活動については、市のガイドラインに沿って進めていく。将来的に、平日の地域展開の可能性を考える。週休日の地域展開が軌道に乗った部の運営サポートを進め、教育的配慮がなされていることに気を付ける。

【行政等の取組】

市内の部活動の地域展開の状況を、種目・部ごとに把握し、外部指導者の選出や研修・指導を進めていく。学校と協働で、平日の部活動地域展開の道を探る。

C. 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務の見直し

⑭ 給食の時間における学級の指導を、学年担任制など配置の工夫でローテーション制を実施して負担減を目指す。食育については、市内栄養教諭の講座を年間を通して計画的に配置して実施する。

【学校での取組】

給食の時間における学級の指導を、ローテーション制で学級から外れる教師を生み出すことを目指し、学年担任制などの配置の工夫を考えていく。食育については、市内栄養教諭と連携して年間指導計画を作成・実施していく。

【行政等の取組】

各校の学年担任制など教員の配置について助言し、業務の軽減を促す。市内栄養教諭の配置を主導し、学校と協働で食育の推進を指導していく。

⑮⑯ 授業準備、学習評価や成績処理など、ICTや校務支援システムを活用し、業務のスリム化を目指す。ICT支援員や校務支援員など、補助的に業務を支援する職員を生み出して教師の事務的業務の軽減を図る。

【学校での取組】

校内を通して、ICT・校務支援システムを活用した授業準備や成績処理の効率化を目指す。教員業務を支援する職員に業務分担を明確にして活用する。

【行政等の取組】

ICT環境、校務支援システムのアップグレード、教員を補助する支援員の配置など、業務環境を整えるよう計画していく。

⑰ 学校行事の準備・片付けの奏で、民間業者委託で可能な業務を割り出し、予算化して依頼していく。市内統一できるものは市で取りまとめ委託していく。また、学校ボランティアや地域学校協働活動の協力を得て、作業的な活動の教員負担を図る。

【行政等の取組】

各校の学校行事の準備・片付けの中で業者に委託できることを依頼できるよう、検討していく。

- ⑱ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応に、協働できるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤー、相談員、支援員など、相談協働体制を整え運用していく。

【行政等の取組】

市内の協働体制の環境整備を進めていく。学校と協働して外部機関との窓口となり、多くの手で問題解決に向かう取組を主導する。

(2) 学校や市教育委員会における措置の推進

【学校での取組】

- 小学校での教科担任制を導入して、授業の空き時間を生み出し、事務処理の機会を多くする。学年をまたいで教科を担当したり、専科教員の授業を割り振ったりして、柔軟なカリキュラムマネジメントを進める。
- 学年担任制の導入など、先行して柔軟な教育課程の実践するモデル校の成果を、他校も実態に合わせて取り入れていく。
- 始業時間や下校時間の見直し、清掃活動の見直しなど、日課について工夫できるところを改善していく。(その折には、家庭・地域の理解を得ることが前提)
- 既存の学校・学年行事や諸活動の見直し、精選、工夫を継続していく。慣例にとらわれず、ねらいや目標を再認識し、必要に応じて再構築し、目の前の子どもたちの実態と時代のニーズを考慮していく。
- ICTによる業務のスリム化を積極的に推進していく。新たな手法や効果的な手立てを職員間に広め、外部の支援員を活用してアドバイスをもらい実践に生かす。紙媒体の配付物に代わる配信型の通知に切り替え、学年会計や業者写真の注文など、集金アプリの導入やネット注文など、積極的に取り入れていく。
- 風通しのよい職員室の雰囲気を生み出すよう、困りごとや悩みを出しやすい窓口として、座談会やサロンのような会合を定期的に設ける。
- 適材適所の校務分掌を複数で配置し、チームで業務にあたり負担の偏りが出ない職場の風土を目指す。

【市教委等での取組】

- 柔軟なカリキュラムの導入や日課の工夫などを推奨し、成果と課題を学校と共有して市内の各校に広めていく。
- 人的環境を整えるとともに、特別支援教育やICTなど、専門性の高い分野の人的資産の充実を図る。
- 市主導の会合や行事の精選・方法の工夫を進めていく。具体的には「学校訪問の形態を検討・スリム化」「夢の作品展の中止(各校の工夫へ)」を導入する。
- 事務的業務の精選と見直しを進める。学校に流さず市教委止まりで調査できるものを精査・実施する。
- 行事の準備片付けやトイレ清掃など、外部委託で負担軽減ができそうなものの検討を進めていく。

(3) 教育職員の健康及び福祉の確保に関する取組

【学校での取組】

- 1か月時間外在校時間が80時間を超えた教育職員は、所属長が当該教育職員に対して面談し、タイムマネジメントの指導に加え医師による面接指導を促す。
- ストレスチェックの集団分析の結果の活用で、個人の課題だけでなく、職場環境の改善点を探り、だれにとっても快適な職場を目指す。
- 学校内で、月2回を目安にした定時退校日の設定や年次休暇を取得したい教育職員が気兼ねなく取得できる雰囲気づくりに努める。
- チーム学校の下、協力し合って取り組むことはもちろん、相談窓口を明確にして抱え込まない職場の雰囲気を醸成していく。

【市教委等での取組】

- 1か月時間外在校時間が80時間を超えた教育職員の報告を受けたら、所属長に続いて面談し、タイムマネジメントの指導に加え、医師による面接指導を実施する。
- 年次有給休暇は、特に長期休業中にまとまった日数を連続して取得できるよう、学校に対して取得を促進する。
- 学校に、定時退校日を月2回を目指して設定するよう推進する。長期休業中の各種休暇も取得しやすいように一定期間の一斉閉校期間を設定する。
- 教育職員が、心身の健康問題について相談できる相談窓口を、市教委内に設定し、啓発に努める。

5. 関連する取組、今後のフォローアップについて

- (1) 「時間外在校等時間に関する目標」については、月ごとの記録を4か月分まとめて年3回（8月・12月、4月）県に報告していることから、その記録を基に、改善が見られない学校には、過年度に管理職研修会で実施した「働き方改革に向けたワークショップ（先生の幸せ研究所の講師による）」を、ノウハウの内省化により市教委主導で該当校に実施していく。
- (2) 各校における働き方改革の取組が進むよう、学校訪問での全体会や全市参加の研修会等の機会をとらえ、本計画の周知を図るとともに、校長をはじめとする管理職のリーダーシップの下、学校運営協議会における協議や地域学校協働活動会議で地域、家庭の理解と協力を積極的に推奨していく。
- (3) 市教委作成の本計画を市HPに掲載し、広く市民・地域に周知・理解を促し、協力体制を構築しやすい土壌を耕していく。各学校ごとにも、働き方改革ロードマップを作成し、学校HP等で周知を進めていく。
- (4) 年度ごとに、本計画の実施状況を振り返って目標達成度を確認し、成果と課題を分析して明確にして、新たな手だての検証をしていく。継続実施するものや方策を改善するもの、新たに加えるものなどを分析した上で、次年度に積極的な手を打つことを継続していく。