


(案)

第2期
広島市の学校における
働き方改革推進プラン

～子どもたちへより良い教育を提供していくために～

〈 令和5年度 ～ 令和9年度 〉

令和5年●月

 広島市教育委員会

目次

| | | |
|---|-------------------|---|
| 1 | これまでの主な取組 | 1 |
| 2 | 推進状況 | 2 |
| | (1) 目標の達成状況 | |
| | (2) アンケート調査結果 | |
| 3 | 第2期プラン策定に当たっての考え方 | 6 |
| | (1) 位置付け | |
| | (2) 計画期間 | |
| | (3) 進め方と役割分担 | |
| 4 | 達成目標 | 8 |
| | (1) 長時間勤務の解消 | |
| | (2) 休暇取得の促進 | |
| 5 | 働き方改革の取組事項 | 9 |
| | (1) 取組の視点 | |
| | (2) 取組項目 | |

1 これまでの主な取組

社会の急激な変化が進む中で、子どもが予測不可能な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を育成するため、学校教育の改善・充実が求められています。

中央教育審議会においても、平成 29 年に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（中間まとめ）」、平成 30 年に同答申が取りまとめられ、学校や教員が担ってきた業務に係る役割分担の見直しや効率化を進めることにより、教員の業務負担の軽減を図る必要性が示されています。

こうした中、本市においては、教職員が子どもたちと向き合い、一人一人が精神的なゆとりを持って前向きに教育活動に取り組めるよう、以下のような取組を進めてきました。

| 年月 | 主な取組等 |
|--------------|--|
| 平成 30 年 12 月 | 「広島市の学校における働き方改革推進プラン」（以下、「第 1 期プラン」という。）を策定 |
| 平成 30 年 12 月 | 部活動の適切な運営等に向けた「広島市立中・高等学校 部活動の方針」を策定（週当たり 2 日以上以上の休養日の設定等） |
| 平成 31 年 3 月 | 学校関係者及び教育委員会事務局の代表者で構成する「働き方改革推進プロジェクトチーム」を設置 |
| 平成 3 年 4 月～ | 「スクールサポートスタッフ」の配置・活用を開始 ※ 当初 9 校、令和 2 年度から全校に拡大 |
| 令和元年 5 月～ | 全中学校へ「部活動指導員」の配置・活用を開始 |
| 令和元年 6 月 | 在校等時間の正確な把握に向けたシステムの改修 |
| 令和元年 6 月～ | 全小・中学校に留守番電話を設置し、運用を開始 |
| 令和元年 10 月 | 学校における働き方改革に関する理解と協力を求める保護者向けリーフレットを配布 |
| 令和元年 8 月～ | 夏期休業期間における「学校一斉閉庁」の実施 ※ 令和 4 年度から冬季休業期間においても実施 |
| 令和 2 年 4 月 | 保護者・地域と協働した取組事例を掲載した地域向けリーフレットを配布 |
| 令和 2 年 9 月～ | 中学校等へ「採点システム」の導入を開始 ※ 当初 4 校、令和 4 年度から 40 校に拡大 |
| 令和 3 年 11 月 | 第 1 期プランの時点修正 |
| 令和 4 年 4 月 | 「地域ぐるみでの学校運営」に向け、全校へ「学校運営協議会制度」を導入 |
| 令和 4 年 4 月～ | 教育委員会による給食費の徴収・管理の一元化を開始 |

（参考）

令和 2 年 4 月：教育職員の勤務時間外の在校等時間の上限等を示した「広島市立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他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る措置に関する方針」を策定

2 推進状況

(1) 目標の達成状況

第1期プランにおいて「長時間勤務の解消」及び「休暇取得の促進」の観点から設定した3つの目標のうち、達成できたものは目標1のみですが、未達成の目標2、3についても、プラン策定前と比較すると改善傾向にあります。

【長時間勤務の解消】

目標1

全教職員の年間月平均の勤務時間外の在校等時間

45時間以下

(令和4年度実績)

33.7時間

(平成29年度実績：50.4時間)

目標2

連続した3か月平均で勤務時間外の在校等時間が
80時間超の教職員の割合

0%

(令和4年度実績)

4.8%

(平成29年度実績：11.1%)

【休暇取得の促進】

目標3

年次有給休暇の平均取得日数

16日以上

(令和4年度実績)

15.0日

(平成29年度実績：12.7日)

(参考1) 平成29年度～令和4年度実績

| 区分 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 目標1 | 50.4時間 | 38.7時間 | 34.2時間 | 33.5時間 | 34.4時間 | 33.7時間 |
| 目標2 | 11.1% | 9.0% | 3.5% | 4.9% | 4.9% | 4.8% |
| 目標3 | 12.7日 | 12.2日 | 12.8日 | 10.6日 | 14.1日 | 15.0日 |

(参考2) 達成できなかった目標の校種別・職位別による令和4年度実績

| 区分 | 校種別 | | | | | | 職位別 | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | 幼稚園 | 小学校 | 中学校 | 高等学校 | 中等教育学校 | 特別支援学校 | 管理職等 | その他の教員 | 事務職員等 |
| 目標2 | 0.0% | 1.9% | 10.4% | 7.7% | 10.9% | 6.1% | 19.0% | 4.8% | 0.2% |
| 目標3 | 11.2日 | 15.9日 | 13.4日 | 13.1日 | 13.2日 | 16.0日 | 8.0日 | 15.6日 | 16.0日 |

(2) アンケート調査結果

第1期プランの取組に関する本市の教職員の実態把握や、今後の取組の検討等を目的として、令和4年度にアンケート調査を実施しました。

- 1 調査対象校 抽出した60園・校
(幼稚園4園、小学校25校、中学校25校、高等学校4校、中等教育学校1校、特別支援学校1校)
- 2 調査対象者 調査対象校に勤務する教職員2,129人(回収率79.7%)
(常勤の臨時的任用含む。非常勤、短時間勤務者及び臨時教師(幼稚園)を除く。)
- 3 調査期間 令和4年7月28日(木)～令和4年8月31日(水)

① 「勤務時間外の在校等時間の削減」「負担感・多忙感の軽減」「年次有給休暇取得日数の増加」に向けて

これらの課題解消に向け支障となっている要因や、引き続き実施する必要がある取組等についての回答結果は、以下のとおりです。

まずは、全体(全校種・全職位)における結果を踏まえた上での対策を実施するとともに、特に課題のある中学校や管理職における固有の課題に応じた対策を講じていく必要があります。

〔勤務時間外の在校の要因となっている業務〕

| 区分 | 全市市の園・学校 | | 小学校 | | 中学校 | |
|----|------------------------------|--------------------|---|--|------------------------------|--------------------------|
| | 園・校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 |
| 1位 | 調査物・報告書等 対応 (75.2%) | 授業準備 (75.6%) | 調査物・報告書等 対応 (75.0%) | 授業準備 (80.1%) | 調査物・報告書等 対応 (72.9%) | 授業準備 (74.1%) |
| 2位 | 職員間の打合せ・ 指導・相談 (72.6%) | 学年・学級経営 (42.8%) | ・職員間の打合せ・ 指導・相談 ・保護者対応 (70.5%) | 学年・学級経営 (51.2%) | 職員間の打合せ・ 指導・相談 (68.8%) | 部活動・ クラブ活動 (73.0%) |
| 3位 | 学校経営 (66.4%) | 保護者対応 (41.2%) | ・学校経営 ・地域対応 (61.4%) | ・職員間の打合せ 指導・相談 ・保護者対応 (45.2%) | 学校経営 (66.7%) | 保護者対応 (46.5%) |

(複数回答可)

〔「勤務時間外の在校等時間の削減」に向けて引き続き実施する必要があると考える取組〕

| 区分 | 全市市の園・学校 | | 小学校 | | 中学校 | |
|----|--|--|--|--|---|---|
| | 園・校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 |
| 1位 | 調査・報告等の 縮減 (54.9%) | 調査・報告等の 縮減 (32.3%) | 調査・報告等の 縮減 (56.8%) | ・学校行事等の 見直し ・調査・報告等の 縮減 (40.0%) | 調査・報告等の 縮減 (54.2%) | 部活動対応の 見直し (部活動指導員の配置) (41.5%) |
| 2位 | 授業準備などにおける スクールサポート スタッフの活用 (28.3%) | 学校行事等の 見直し (31.0%) | 授業準備などにおける スクールサポート スタッフの活用 (36.4%) | 授業準備などにおける スクールサポート スタッフの活用 (38.5%) | 部活動休養日の 拡大等 (27.1%) | 調査・報告等の 縮減 (28.3%) |
| 3位 | 学校行事等の 見直し (23.0%) | 授業準備などにおける スクールサポート スタッフの活用 (30.5%) | ・学校行事等の 見直し ・定時退校日の 実施 (22.7%) | 研修・会議・ 説明会等の適正化 (26.8%) | 部活動対応の 見直し (部活動指導員の配置) (25.0%) | 学校行事等の 見直し (25.3%) |

(3項目まで回答可)

〔負担感・多忙感を最も解消してほしい業務〕

| 区分 | 全市立の園・学校 | | 小学校 | | 中学校 | |
|----|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | 園・校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 |
| 1位 | 調査物・報告書等 対応 (34.5%) | 部活動・ クラブ活動 (15.0%) | 調査物・報告書等 対応 (38.6%) | 調査物・報告書等 対応 (19.5%) | 調査物・報告書等 対応 (31.3%) | 部活動・ クラブ活動 (30.4%) |
| 2位 | 保護者対応 (12.4%) | 調査物・報告書等 対応 (13.4%) | 保護者対応 (22.7%) | 学校経営 (9.9%) | PTA等対応 (14.6%) | 調査物・報告書等 対応 (10.7%) |
| 3位 | その他(新型コロナ 感染症対応等) (11.5%) | 成績処理 (7.3%) | その他 (11.4%) | 成績処理 (8.7%) | ・地域対応 ・その他 (12.5%) | 保護者対応 (8.3%) |

(複数回答可)

〔「負担感・多忙感の軽減」に向けて引き続き実施する必要があると考える取組〕

| 区分 | 全市立の園・学校 | | 小学校 | | 中学校 | |
|----|--|-------------------------------|-------------------------------|--|--|---|
| | 園・校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 |
| 1位 | 調査・報告等の 縮減 (52.2%) | 学校行事等の 見直し (33.4%) | 調査・報告等の 縮減 (61.4%) | 学校行事等の 見直し (42.7%) | 調査・報告等の 縮減 (43.8%) | 部活動対応の 見直し (部活動指導員の配置) (32.5%) |
| 2位 | ・授業準備などにおける スクールサポート スタッフの活用 ・研修・会議・ 説明会等の適正化 (26.5%) | 調査・報告等の 縮減 (31.5%) | 研修・会議・ 説明会等の適正化 (34.1%) | 調査・報告等の 縮減 (40.4%) | 授業準備などにおける スクールサポート スタッフの活用 (33.3%) | 学校行事等の 見直し (29.8%) |
| 3位 | 学校行事等の 見直し (23.0%) | 研修・会議・ 説明会等の適正化 (27.7%) | 学校行事等の 見直し (29.5%) | 授業準備などにおける スクールサポート スタッフの活用 (34.5%) | 部活動対応の見直し (部活動指導員の配置) (25.0%) | 調査・報告等の 縮減 (28.5%) |

(3項目まで回答可)

〔年次有給休暇を取得する上で支障となる要因〕

| 区分 | 全市立の園・学校 | | 幼稚園 | | 小学校 | | 中学校 | |
|----|----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | 園・校長、 教頭 | その他の教員 | 園長 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 |
| 1位 | 職責上、 取得しづらい (78.8%) | 授業がある (73.5%) | 職責上、 取得しづらい (75.0%) | 同僚に迷惑が かかりそう (73.3%) | 職責上、 取得しづらい (79.5%) | 授業がある (72.9%) | 職責上、 取得しづらい (79.2%) | 授業がある (77.5%) |
| 2位 | 会議・研修 等がある (34.5%) | 同僚に迷惑が かかりそう (56.7%) | ・同僚に迷惑が かかりそう ・その他 (25.0%) | 授業がある (66.7%) | 会議・研修 等がある (36.4%) | 同僚に迷惑が かかりそう (56.2%) | 会議・研修 等がある (31.3%) | 同僚に迷惑が かかりそう (63.0%) |
| 3位 | 同僚に迷惑が かかりそう (22.1%) | 会議・研修 等がある (43.3%) | — (0.0%) | 会議・研修 等がある (53.3%) | 同僚に迷惑が かかりそう (25.0%) | 会議・研修 等がある (44.4%) | 同僚に迷惑が かかりそう (18.8%) | 部活動がある (51.0%) |

(複数回答可)

〔「年次有給休暇取得日数の増加」に向けて引き続き実施する必要があると考える取組〕

| 区分 | 全市立の園・学校 | | 幼稚園 | | 小学校 | | 中学校 | |
|----|-----------------------------------|-----------------------------------|--|---|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|---|
| | 園・校長、 教頭 | その他の教員 | 園長 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 |
| 1位 | 学校閉庁日の 実施 (71.7%) | 学校閉庁日の 実施 (33.4%) | 学校閉庁日の 実施 (100.0%) | 学校閉庁日の 実施 (46.7%) | 学校閉庁日の 実施 (77.3%) | 学校行事等の 見直し (39.5%) | 学校閉庁日の 実施 (64.6%) | 学校閉庁日の 実施 (30.6%) |
| 2位 | 学校行事等の 見直し (30.1%) | 学校行事等の 見直し (30.8%) | 定時退校日の 実施 (50.0%) | ・授業準備などにおける スクールサポート スタッフの活用 ・研修・会議・説明会 等の適正化 ・定時退校日の実施 (26.7%) | 学校行事等の 見直し (40.9%) | 学校閉庁日 の実施 (37.2%) | 部活動休養日 の拡大等 (33.3%) | 部活動対応の 見直し(部活動 指導員の配置) (30.2%) |
| 3位 | 研修・会議・ 説明会等の 適正化 (19.5%) | 研修・会議・ 説明会等の 適正化 (28.7%) | ・調査・報告等 の縮減 ・保護者・地域等 と協働した 働き方改革の 推進 (25.0%) | 学校評価等にお ける働き方改革 関連目標の設定 (20.0%) | 研修・会議・ 説明会等の 適正化 (20.5%) | 研修・会議・ 説明会等の 適正化 (34.0%) | 学校行事等の 見直し (25.0%) | 部活動休養日の 拡大等 (27.8%) |

(3項目まで回答可)

② 働き方改革の推進に向けた教職員の実践状況

働き方改革の推進のためには、一人一人が意欲的に取り組んでいくことが不可欠であり、この実践状況についての回答結果は以下のとおりです。

「勤務時間外の在校等時間の削減」及び「年次有給休暇の取得日数の促進」について、園長・校長、教頭においては、それぞれ約 7 割と約 5 割、その他の教員においては、約 6 割と約 4 割の肯定的な回答が得られています。しかしながら、否定的な回答が少ないとは言えない状況であることから、教職員の意識改革に向け、効果的な取組を進めていく必要があります。

〔勤務時間外の在校等時間の削減に向けた実践状況〕

| 区分 | 全市立の園・学校 | | 小学校 | | 中学校 | |
|-----------------|----------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | 園・校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 |
| 実践している | 34.5% | 19.5% | 47.7% | 21.3% | 22.9% | 15.8% |
| どちらかといえば実践している | 35.3% | 38.3% | 38.6% | 41.3% | 33.3% | 35.8% |
| どちらかといえば実践していない | 25.7% | 33.0% | 9.1% | 28.3% | 39.6% | 37.6% |
| 実践していない | 1.8% | 8.1% | 2.3% | 7.6% | 2.1% | 9.9% |
| 無回答 | 2.7% | 1.1% | 2.3% | 1.5% | 2.1% | 0.9% |

〔年次有給休暇取得日数の増加に向けた実践状況〕

| 区分 | 全市立の園・学校 | | 幼稚園 | | 小学校 | | 中学校 | |
|-----------------|----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | 園・校長、教頭 | その他の教員 | 園長 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 | 校長、教頭 | その他の教員 |
| 実践している | 27.4% | 11.5% | 50.0% | 20.0% | 34.1% | 12.5% | 18.8% | 9.6% |
| どちらかといえば実践している | 20.4% | 19.3% | 25.0% | 33.3% | 27.3% | 19.2% | 16.7% | 16.7% |
| どちらかといえば実践していない | 40.7% | 41.8% | 25.0% | 26.7% | 29.5% | 43.3% | 50.0% | 42.0% |
| 実践していない | 10.6% | 26.6% | 0.0% | 20.0% | 9.1% | 23.5% | 12.5% | 31.1% |
| 無回答 | 0.9% | 0.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.5% | 2.0% | 0.6% |

3 第2期プラン策定に当たっての考え方

教職員が教育活動を行う上で、学校がやりがいと魅力のある場となるだけでなく、高い意欲と能力を持つ多様な人材が教員を志望するようになるためにも、学校における働き方改革の推進は重要であることから、これまで、学校や保護者・地域等と連携しながら、教育委員会を挙げて取組を進めてきました。

第1期プランに基づく取組の結果、勤務時間外の在校等時間の減少や年次有給休暇取得日数の増加など達成目標に掲げた数値の改善が進んでおり、個々の取組についても、取組の定着等により十分な成果が出ているものもあります。一方で、一定の成果は出ているが継続すべきものや見直しが必要なもの、新たにプランに位置付けるべきもの等があることも明らかになってきたことから、引き続き学校における働き方改革を推進していくために、第2期プランを策定します。

第2期プランにおいては、達成目標に掲げた数値の一層の改善に取り組むとともに、「子どもたちにより良い教育を提供する」という教育の質の向上を目指すことに軸足を置き、学校と教育委員会、その他全ての関係者が一体となって取組を推進します。

【プランのねらい】

学校においてこれまで教職員が担ってきた役割の見直しと業務の効率化を図り、限られた時間の中で児童生徒に向き合う時間を十分に確保することなどにより、日本型学校教育のよさである児童生徒に対する総合的な指導を持続的に行うことができる学校教育体制を構築します。

また、それらを担う教職員については、メリハリのある働き方を進めることにより、ワーク・ライフ・バランスを実現し、心身ともに健康を保持します。

(1) 位置付け

「広島市教育大綱(令和3年3月改定)」、「広島市教育振興基本計画(令和2年7月改定)」に基づく、教育委員会の部門計画として策定します。

また、広島市立の全ての幼稚園・学校の教職員を対象とした計画とします。

(2) 計画期間

中期的な計画として、「令和5年度から令和9年度までの5年間」を第2期プランの計画期間とします。

なお、今後も教職員の働き方を取り巻く環境の変化が見込まれることから、国の動向や第2期プランの進捗状況等を踏まえ、必要に応じてプランの見直しを行います。

(3) 進め方と役割分担

教育委員会と学校は、「子どもたちへより良い教育を提供していくために」という共通認識の下、保護者や地域住民、関係団体等と連携・協力しながら取組を進めることを基本とし、子どもに関わる全ての人々がそれぞれの立場に応じた役割を果たしていきます。

第2期プランに基づく取組状況の把握等のため、学校へのアンケート調査を実施し、必要に応じてプランの見直しを行います。

① 教育委員会の役割

- ・ 教育次長をトップに、教育委員会の部課長と園長会・校長会・事務長会等の学校関係者の代表などから構成する「働き方改革推進プロジェクトチーム」を引き続き設置し、PDCA サイクルの下、進捗状況の把握や効果検証等を十分に行いながら、取組の着実な推進を図ります。
- ・ 小学校、中学校の各2校を「学校における働き方改革推進モデル校」に指定し、先導的かつ実践的な取組を実施するとともに、その成果を全園・校に普及させます。

② 学校の役割

- ・ 働き方改革に関する視点を学校の重点目標や経営方針などに盛り込むとともに、校長がより一層リーダーシップを発揮することで、学校を挙げて教職員一人一人の意識改革や業務改善などに取り組みます。

③ 地域、PTA、子ども会等の役割

- ・ 保護者や地域住民、PTAや子ども会などの関係団体の皆さんが、一番身近な学校の応援団です。「地域における教育を持続的に進めていく上で、教職員の働き方改革が不可欠である」というプランの趣旨を御理解いただき、学校や教育委員会と一体となって取組をさらに進めていただくようお願いします。

4 達成目標

第1期プランの目標値の達成状況等を踏まえつつ、引き続き学校の教職員の健康障害リスクを軽減し、メリハリのある働き方を推進する観点から、第2期プランの目標値を以下のよう
に設定します。

(1) 長時間勤務の解消

児童生徒に向き合うに当たり、教職員が疲労や心理的負担を過度に蓄積することがないよう、日々の働き方の見直し等を行うことで、勤務時間外の在校等時間の短縮を図ります。

目標 1

年間月平均の勤務時間外の在校等時間が
45 時間以下の教職員の割合

100%

(令和4年度実績：73.3%)

目標 2

連続した3か月平均で勤務時間外の在校等時間が
80 時間以下の教職員の割合

100%

(令和4年度実績：95.2%)

(2) 休暇取得の促進

教職員が心身をリフレッシュさせ、より意欲的に教育に取り組めるよう、長期休業期間中を中心に休暇取得の促進を図ります。

目標 3

全教職員の年次有給休暇の平均取得日数

16 日以上

(令和4年度実績：15.0日)

5 働き方改革の取組事項

(1) 取組の視点

これらの目標を達成するため、本市におけるこれまでの取組状況等を踏まえ、引き続き次の3つの視点から各取組を実施します。

1 学校における業務改善

長年慣習的に行われている業務や、必ずしも学校や教員が担う必要がない業務の縮減等に向け、①「学校や教員が担うべき業務範囲の適正化」、②「教育委員会等から学校に求める業務の縮減」、③「業務改善に資する環境整備」の3つの分類に取組を整理し、役割分担の見直しと効率化を一層図ります。

2 過密期間・日程の緩和

教職員が本来の職務に専念できるよう、①「勤務時間管理の徹底」、②「授業・部活動の負担軽減」、③「休暇取得の促進」の3つの分類に取組を整理し、勤務時間管理を適切に行うとともに、多忙化の原因となっている過密な勤務状況の解消を図ります。

3 働き方に係る教職員等の意識改革

教職員の働き方の見直し等に向け、①「学校経営との連携」、②「研修の充実」、③「保護者・地域と連携した学校運営」の3つの分類に取組を整理し、教職員の意識改革を組織的に進めるとともに、保護者や地域住民に対しても働き方改革の必要性の周知を図り、協働した取組を進めます。

なお、令和2年4月に策定された「広島市立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他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る措置に関する方針」では、教育職員の勤務時間外の在校等時間の上限時間や、業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保を図るために必要な事項が定められており、これらも踏まえながら取組を進めます。

(参考：方針に定められた勤務時間外の在校等時間の上限)

・1か月について45時間

・1年について360時間

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合

・1か月について100時間未満

・1年について720時間

・1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間において1か月あたりの平均時間について80時間

・1年のうち1か月において45時間を超える月数について6か月

(2) 取組項目

前述した3つの視点及び9の分類を基に、これまでの取組状況やアンケート調査結果等を踏まえ、22の取組を設定し、学校における働き方改革をさらに推進していきます。

また、教職員のニーズが高く、特に効果が大きいと考えられる項目等を「重点項目」として設定します。

| | |
|-----------------------|---|
| 1 学校における業務改善 | |
| ① 学校や教員が担うべき業務範囲の適正化 | |
| 重点 | N0.1 授業準備などにおけるスクールサポートスタッフの活用 |
| 重点 | N0.2 スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの活用 |
| 重点 | N0.3 スクールロイヤールの活用 |
| | N0.4 就職指導に係る外部人材の活用 |
| | N0.5 学校行事等の見直し |
| 重点 | N0.6 学校事務職員の役割の明確化・学校運営への参画強化 |
| ② 教育委員会等から学校に求める業務の縮減 | |
| 重点 | N0.7 調査・報告等の負担軽減 (変更) |
| | N0.8 研修・会議・説明会等の適正化 |
| ③ 業務改善に資する環境整備 | |
| 重点 | N0.9 ICT環境の整備・活用の推進 |
| | N0.10 教育委員会の体制等の見直し |
| 2 過密期間・日程の緩和 | |
| ① 勤務時間管理の徹底 | |
| | N0.11 定時退校日の実施 |
| ② 授業・部活動の負担軽減 | |
| | N0.12 日課の見直し (新規) |
| 重点 | N0.13 小学校高学年における教科担任制の推進 (新規) |
| 重点 | N0.14 部活動の負担軽減 (変更) |
| ③ 休暇取得の促進 | |
| | N0.15 学校閉庁日の実施 |
| | N0.16 計画的取得の推進 (新規) |
| 3 働き方に係る教職員等の意識改革 | |
| ① 学校経営との連携 | |
| | N0.17 学校評価等における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進 (変更) |
| 重点 | N0.18 人事評価における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進 (変更) |
| 重点 | N0.19 メンタルヘルス対策の充実 (新規) |
| ② 研修の充実 | |
| | N0.20 働き方改革に係る管理職マネジメント研修の充実 |
| | N0.21 経験年数等に応じた働き方改革に係る研修の充実 |
| ③ 保護者・地域と連携した学校運営 | |
| 重点 | N0.22 保護者・地域等と協働した働き方改革の推進 |

※ (変更)は項目名を変更したものの、(新規)は新たに項目として追加したものです。なお、項目名に変更がなくても、取組内容は変更している項目もあります。

※ 第1期プランにおいて設定していた「登下校に関する対応の見直し」、「園内清掃等の実施の見直し」、「放課後児童クラブの運営体制の見直し」、「学校を通じたイベント案内等の配布物の見直し」については、見直しが行われ、取組が定着していることが確認できたことから、第2期プランの取組項目として設定はしませんが、これまでの取組は続けていきます。

1 学校における業務改善

重点

No.1 : 授業準備などにおけるスクールサポートスタッフの活用

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 全校にスクールサポートスタッフを配置するとともに、教員が日常的に行っていた業務のうち、必ずしも教員が行う必要のないプリントの印刷・配布準備やデータの入力作業等についてスクールサポートスタッフが行っている具体的な活用事例の周知を行ってきました。
- 働き方改革を一層進める必要がある中、スクールサポートスタッフのより効果的な活用を図っていく必要があります。

● 今後の方向性

- 教員が本来業務である児童生徒への指導や教材研究等に注力できる体制の確保に向け、引き続きスクールサポートスタッフを配置するとともに、教員のニーズを捉えた効果的、効率的な活用方法等の好事例について、校長会等を通じて周知します。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| ・教員のニーズを捉えた効果的・効率的な活用事例等の周知 | | | | |

重点

No.2 : スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの活用

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 支援が必要な児童生徒への対応は、教職員だけで解決していくことが困難な場合があるため、学校にスクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーを配置し、児童生徒・保護者への支援や教職員への助言などを行っています。
- 児童生徒・保護者からの相談件数の増加に対応するため、スクールソーシャルワーカーを増員するとともに、より効果的な支援につなげられるよう、教育委員会にスクールソーシャルワーカースーパーバイザーを配置しています。
- また、スクールカウンセラーを配置していない幼稚園においても、支援体制を整え、園児・保護者等が活用できるようにしています。
- こうした中で、相談件数の更なる増加や相談内容の多様化などにより、学校のニーズに十分に対応できていないという課題があります。

● 今後の方向性

- スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置の拡充を進めるとともに、スーパーバイザーによる研修や助言により、スクールソーシャルワーカーの質の向上を図ります。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| ・配置の拡充等 ・スーパーバイザーによる研修の充実 | | | | |

重点

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

No.3 : スクールロイヤーの活用

● **現状**

- 学校で起こる事件・事故や保護者対応等においては、事案が深刻化する前に法的な観点からの検討が必要になる場合が多いことから、事案の初期段階からスクールロイヤー（弁護士）に相談できる「スクールロイヤー制度」を導入し、教員の心理的な負担感の軽減を図ってきました。
- また、制度を活用しにくいと感じている学校が見受けられたことから、令和4年から担当弁護士を増やすとともに、相談方法を見直し、電話やオンラインでも相談できるようにしました。

● **今後の方向性**

- 学校がより容易に活用できるよう、活用事例を掲載したチラシの見直しを行い、引き続き、校長会等において制度を周知します。
- 学校からの意見等を踏まえ、必要に応じて制度の見直しを検討し、学校がいつでも気軽に活用できる体制を維持していきます。

● **取組スケジュール**

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| ● 制度運用 ● 校長会等における周知 ● 必要に応じた見直し | | | | |

No.4 : 就職指導に係る外部人材の活用

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● **現状**

- 高等学校及び特別支援学校等（以下、学校）において、就職コーディネーター・ジョブサポートティーチャー（以下、就職コーディネーター等）を配置し、教員が行っていた職場開拓や面接指導等における負担軽減を図ってきました。
- 生徒のキャリア教育の充実を図る必要がある中、働き方改革を一層進めるためには、役割分担の見直しの観点から、就職コーディネーター等の活用をさらに進めていく必要がありますが、就職希望者がいない学校では活用が進んでいないことが課題となっています。

● **今後の方向性**

- 教員との適切な業務分担のもと、就職コーディネーター等による進路相談や面接指導等を引き続き行うとともに、就職コーディネーター等が得た求人情報等を全ての学校で共有できる仕組みづくりを検討します。
- また、就職コーディネーター等が、インターンシップや社会人講話の受け入れなどについて、地元企業等と学校との連携をコーディネートし、キャリア教育の充実を図ります。

● **取組スケジュール**

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--------------------------|-------|---------------------|-------|-------|
| ● 就職コーディネーター等の活用の促進に係る検討 | | ● 就職コーディネーター等の活用の促進 | | |

No.5 : 学校行事等の見直し

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- 学校行事が多岐にわたり、準備等が教職員の負担になっていることから、学校行事等の見直しを行った事例を学校に紹介してきました。各学校においては、学校行事の目的や内容等を改めて精査し、精選や実施方法の見直し等が進んでいます。
- 新型コロナウイルス感染症拡大を契機として見直しが進んだものの、感染症対策が緩和されるとともに、行事等が従前のように再開されつつある状況も見受けられます。

● 今後の方向性

- 精選や実施方法の工夫などの事例や、見直しに係る取組過程などを引き続き周知し、各学校において学校行事の見直しを促進します。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 好事例の収集及び紹介 各学校における学校行事の見直し | | | | |

重点

No.6 : 学校事務職員の役割の明確化・学校運営への参画強化

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- 平成29年に改正された学校教育法により、学校事務職員には、より主体的・積極的に校務運営に参画することが求められるようになりました。また、こうした動向等を踏まえ、本市では、平成31年に学校事務職員が担当すべき標準職務を定め、学校事務職員の職務範囲を明確にしました。
- こうした取組の意義等を研修等により働きかけてきましたが、一部の学校では、依然として、学校事務職員の職務の一部を教員が担っていたり、学校運営に関する会議への参画が十分にできていなかったりする状況等が見受けられます。

● 今後の方向性

- 学校事務職員が標準職務に示されている事務を担うことや、学校運営に主体的・積極的に参画することの意義等について、引き続き学校事務職員や校長等へ働きかけます。
- 各学校が作成している事務分担表を踏まえ個別に働きかけるとともに、学校と教育委員会の連携のもと、新たな業務も含め、標準職務の見直しについて検討します。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 学校事務職員及び校長等に対する意識啓発 | | | | |


重点**No.7 : 調査・報告等の負担軽減****変更**長時間勤務
の解消休暇取得
の促進● **現状**

- 学校への調査・統計については、その重要性を踏まえつつ、真に必要なものかなどの視点の下、1つ1つ、廃止や調査頻度の削減、調査の一元化等の検討をしており、これまで100件以上の見直しを行うとともに、年度当初に「調査・統計実施予定一覧」として、学校に提供してきました。
- こうした中、アンケート調査では、プラン策定前と比べると負担感・多忙感が軽減されたという回答もある一方で、「調査物・報告書等対応」は依然として負担が大きい業務として挙げられており、負担感・多忙感の主な要因として、「回答量等が多い」、「回答日程に関する配慮不足」、「調査・報告等内容の重複」、「目的等が不明瞭」と回答されています。

● **今後の方向性**

- 学校において計画的に業務が進められるよう、引き続き年度当初に一覧表を学校に周知します。
- 負担感・多忙感の主な要因について、働き方改革推進モデル校等からの協力を得ながら、学校における現状を把握・分析し、「内容の簡素化による文書量・設問量等の削減」、「依頼時期等の分散及び回答期間の延長」、「事務局で保有する情報の共有及びこれによる回答作業等の負担軽減」、「目的の明確化や活用策等の明示」等、具体的な見直しに取り組んでいきます。

● **取組スケジュール**

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> モデル校等の協力による負担軽減策の検討・実施 実施予定一覧の作成及び周知 | | | | |


No.8 : 研修・会議・説明会等の適正化長時間勤務
の解消休暇取得
の促進● **現状**

- 教育委員会が実施する研修・会議・説明会等（以下、研修等）については、その必要性や内容の精査、実施回数や実施方法の見直しを行うとともに、参加対象者の研修等が同日に開催されたり、短期間に集中したりしないように日程調整の上、予定される研修等の一覧表を作成し、年度当初に学校へ周知してきました。
- こうした中で、複数の研修等が同一日に設定されると、複数の教員が校外に出ることになり、学校運営に支障が出ることや、長期休業期間中に多くの研修等が開催されることで、休暇を取得しにくくなることが課題となっています。

● **今後の方向性**

- 学校において計画的に業務が進められるように、引き続き日程調整等を行い、一覧表にまとめ、年度当初に学校に周知します。
- これまでの慣例にとらわれず研修等の必要性を検討の上、内容を精選するとともに、対面形式のみならず、オンラインによる双方向や動画の配信、資料配布など、その内容に最も効果的な実施方法を柔軟に選択していきます。

● **取組スケジュール**

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 研修等内容及び実施方法の見直し 実施予定一覧表の作成及び周知 | | | | |


重点**No.9 : ICT環境の整備・活用の推進**長時間勤務
の解消休暇取得
の促進● **現状**

- 通信回線の高速化や電子メールの保存容量の拡大等につながる「教育委員会情報ネットワークシステム」の再構築や、給食費の徴収・管理業務に係る負担軽減に向けた「給食費等管理システム」の導入など、ICT環境の整備を進めてきました。
- GIGAスクール構想により整備した1人1台のタブレット端末等を効果的に活用できるよう、授業準備やICT機器等のトラブル対応の負担軽減に向けた支援や、研究指定校による実践研究を行っています。
- 教職員の事務の効率化を目的に、「学校納入金会計システム」、「採点システム」、「欠席等連絡受付システム」の導入を進めています。また、ICT機器の効果的な活用等による職員室等の環境整備について、モデル校等の取組事例を学校へ紹介してきました。
- 社会全体でICTの活用が飛躍的に進展する中、学校においてもICTの一層の活用を進めていく必要があります。

● **今後の方向性**

- 学校において、ICTを快適かつ安心・安全に利活用できるよう、ネットワーク環境の整備など学校のICT環境の整備を引き続き進めます。また、トラブル等が生じた際には、ICTに関する知識・経験を有する支援員等により対応を図ります。
- 研究指定校の実践から得られた成果やシステムの効果的な活用策等を周知することで、学校におけるICTの活用による業務の一層の効率化に向けた支援を行います。

● **取組スケジュール**

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---|-------|-------|-------|-------|
|  <ul style="list-style-type: none"> 教育委員会情報ネットワークシステムの運用及び改善 利用状況に応じた通信環境の改善 取組事例等の周知 各種システム等の活用に向けた支援等 | | | | |


No.10 : 教育委員会の体制等の見直し長時間勤務
の解消休暇取得
の促進● **現状**

- 学校における働き方改革に係る取組の着実な推進を図るため、教育委員会と学校の代表からなる「働き方改革推進プロジェクトチーム」を設置し、進捗状況の把握や効果検証等を行っています。
- これまで、学校事務センターの機能強化や、教育委員会への情報化推進・学校支援担当課長の配置など、学校の業務を効果的・効率的に進めるための体制づくりに取り組むとともに、学校と教育委員会間での協議が円滑に行えるよう、Web会議システムの構築に取り組んできました。
- その一方で、学校の業務は、教育委員会の複数の部署において所管しており、それぞれ相互に類似・関連していることから、学校が問合せや協議を行うに際して混乱が生じた事例があり、学校にとって教育委員会の業務分担がわかりにくいとの声も上がっています。

● **今後の方向性**

- こうした学校にとってわかりにくい個別・具体の事務について、関係部署の権限や責任を整理し、文書による所管業務の明確化を進めます。

● **取組スケジュール**

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---|-------|-------|-------|-------|
|  <ul style="list-style-type: none"> 対象事務の洗い出し、選定 関係部署の権限や責任の整理 文書による所管業務の明確化 | | | | |

2 過密期間・日程の緩和

No.11 : 定時退校日の実施

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 定時退校については全学校において週一回以上の設定が定着していますが、設定した日に実際に定時退校できている学校の割合は6割に満たない状況となっています。
- 管理職等は特に長時間勤務の傾向がありますが、この取組を進めることで退校しやすくなると考えられることから、定時退校の着実な実施に向けて引き続き取り組んでいく必要があります。

● 今後の方向性

- 定時退校日と部活動休養日を同一日に設定するなど、定時退校の着実な実施に向けた実効性のある取組事例を園長会・校長会等において紹介することなどにより、定時退校ができる体制の整備や教職員の意識啓発を促し、定時退校の実施率の向上を図ります。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 定時退校の着実な実施 取組事例の紹介 | | | | |

No.12 : 日課の見直し

新規

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 学校では、子どもたち1人1人に確かな学力を身に付けさせるため、日々、授業改善に努めるとともに、より良い授業を行うための準備にも丁寧に取り組んでいます。
- 一方で、放課後に会議や打ち合わせ等が行われることが多く、授業準備のための時間の確保や時間単位の年次有給休暇の取得が困難な状況となっています。

● 今後の方向性

- 学校において放課後に授業準備等を行う時間を確保できるよう、働き方改革推進モデル校等の協力も得ながら、授業計画や学級指導等の工夫や会議日程の調整等により放課後の時間の創出につながった好事例を収集し、周知します。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 好事例の収集・周知 | | | | |

重点

No.13 : 小学校高学年における教科担任制の推進

新規

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 令和2・3年度における研究指定校の成果等を踏まえ、令和4年度から、全小学校の高学年において、専科指導教員により教科の指導を行う教科担任制を実施しています。また、学級間や学年間での交換授業についてもあわせて推進し、授業準備の時間の確保や教員間の連携強化等を図っています。
- こうした中、交換授業に取り組んだ学校からは、担当する教科によって負担感に差が生じたり、週当たりの時間数が異なったりすることを解消するための時数調整や時間割編成に苦慮することがあるという声があります。

● 今後の方向性

- 国の動向を踏まえて専科指導教員の増員を進めるとともに、交換授業を行う教科や時間割編成の工夫についての好事例を周知し、学校の実態に応じた指導体制が構築できるよう支援していきます。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|------------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | |
| ・好事例の収集・周知 | | | | |

重点

No.14 : 部活動の負担軽減

変更

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 「広島市立中・高等学校 部活動の方針」に基づいて、部活動休養日の拡大や中学校への部活動指導員の配置等に取り組み、部活動が生徒と教職員の双方にとって健康に配慮されたものとなるよう取組を進めています。こうした中、部活動指導員を配置している部活動では、教員の負担軽減が図られてきました。
- 一方で、中学校・高等学校へのアンケート調査では、依然として部活動が教職員にとって負担感・多忙感の大きい業務であることが課題となっています。
- また、国において示された休日の部活動の段階的な地域移行についても、本市での実施に向けて取組を進める必要があります。

● 今後の方向性

- 部活動指導員の人材確保に努め、中学校への配置に加え、国庫補助金の対象となっていない高等学校へも配置するなど、部活動指導員の配置拡充を進めます。
- 休日の部活動の段階的な地域移行については、「地域移行モデル」を実施し、全校実施を見据え、課題や対応策等の検証を行い、順次拡大していきます。また、国の動向も踏まえながら、本市の部活動の在り方について検討します。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---|--|-------|-------|-------|
| | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 高等学校への部活動指導員の配置 中学校休日の部活動の地域移行モデルの実施 | <ul style="list-style-type: none"> 部活動指導員の配置拡充 中学校休日の部活動の地域移行実施校や種目、クラブの拡充 | | | |

No.15 : 学校閉庁日の実施

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- ・ 教職員の休暇取得を促進し、心身の健康増進を図ることを目的に、平成30年度から、保護者や地域に周知を図りながら、夏季休業期間中に3日間の一斉閉庁を実施しており、令和4年度は、さらに冬季休業期間中に2日間の一斉閉庁を実施しました。
- ・ あわせて、学校において独自に閉庁日を設定・実施するよう推奨してきたことにより、教職員の休暇取得の促進が図られています。

● 今後の方向性

- ・ 引き続き、夏季・冬季休業期間中の一斉閉庁を実施するとともに、各学校が状況に応じて独自に設定する閉庁日を組み合わせ、一斉閉庁が拡大実施されるように推奨していくことで、教職員が連続した休暇を取得しやすくなるよう取組を進めます。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| ・ 拡大実施の推進 | | | | |

No.16 : 計画的取得の推進

新規

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- ・ 働き方改革推進モデル校において、翌月の年次有給休暇の取得予定日を学年の教職員で調整する取組を進めたところ、モデル校のアンケート調査では、「年次有給休暇を取得しやすくなった。」「計画的に業務等の予定を立てる習慣がついた。」等の成果が得られました。
- ・ 一方で、教職員全体のアンケート調査では、年次有給休暇を取得する上で支障となる要因について、「職責上、取得しづらい」、「授業がある」、「同僚に迷惑がかかりそう」などが挙げられており、年次有給休暇を取得しやすくするための取組が必要です。

● 今後の方向性

- ・ 業務の先を見通して年次有給休暇を計画的に取得できるよう、校長等が業務の進行状況や年次有給休暇の取得状況を踏まえて助言等を行い、教職員の意識啓発を図るとともに、取得計画表の活用や時間単位年休の取得の推奨など、効果的で実行性のある取組事例を周知していきます。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| ・ 取組事例の収集・周知 ・ 校長等の助言等による意識啓発 | | | | |

3 働き方に係る教職員等の意識改革

No.17：学校評価等における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進 変更

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- 各学校の学校経営目標の重点的な項目の一つとして、学校における働き方改革に関連する目標を設定するよう働きかけてきたことにより、働き方改革が学校の目標として明確に位置付けられるようになり、各学校において校長のリーダーシップの下、学校全体の働き方改革に向けた教職員の意識改革や業務改善が進められています。
- 今後は、設定した目標を踏まえ、各教職員がより当事者意識を持って、学校全体で組織的に取組を進めていく必要があります。

● 今後の方向性

- 中・長期的な視点も見通した中で、各学校における組織的・継続的な意識改革・業務改善に向け、全教職員が関わりながら、目標を踏まえて実施する取組について検証を行い、計画的に取組が進められるよう働きかけていきます。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 各学校における目標の設定 校長等への助言 | | | | |

重点

No.18：人事評価における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進 変更

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- 全ての教職員が働き方改革に関連する目標を業績評価の目標として設定するよう、学校に働きかけを行ってきたことにより、確実に目標設定されるようになり、教職員の働き方改革に関する意識改革や業務改善が進みました。
- しかしながら、設定された目標の中には、抽象的な内容に留まり、具体的な行動に繋がりにくいものも見受けられることから、今後は、適切な目標設定とあわせて、目標達成に向けた具体的な取組が進められるよう、学校に働きかける必要があります。

● 今後の方向性

- 全ての教職員が、学校経営目標を踏まえて、働き方改革に関連する自らの目標を適切に設定し、主体的に取組を進めることで、更なる意識改革や業務改善が図られるよう、指導・助言を行う校長等を支援していきます。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 各教職員における目標の設定 校長等への助言等による意識啓発 | | | | |

重点**No.19 : メンタルヘルス対策の充実**

新規

長時間勤務
の解消休暇取得
の促進

● 現状

- 「第3次教職員メンタルヘルス対策実施計画」（平成31年3月策定）に基づき、教職員一人一人の心の健康の保持増進と、明るく活気ある学校づくりに向けた取組を進めています。
- しかしながら、ストレスチェックの結果、高ストレスと判断された者や、1か月以上の病気休暇等を取組した教職員数は、近年増加傾向にあります。

● 今後の方向性

- 教職員のメンタルヘルスに係る取組を周知するなどして、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「保健スタッフ等によるケア」等の充実を図ります。
- 「第3次教職員メンタルヘルス対策実施計画」は、令和5年度が計画期間の最終年度となることから、取組状況を踏まえ、次期計画の策定に向けた検討を進めます。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|--|---|-------|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> 現状の分析、第3次実施計画の評価 第4次実施計画の策定に向けた検討 | <ul style="list-style-type: none"> 第4次実施計画に基づく取組の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 第4次実施計画に基づく取組の実施 取組内容の改善に向けた検討 | | |

No.20 : 働き方改革に係る管理職マネジメント研修の充実長時間勤務
の解消休暇取得
の促進

● 現状

- 働き方改革の視点が盛り込まれた学校経営に資するよう、学校の現状を客観的に評価し、改善する力の基礎となるマネジメント力を育成するための管理職研修を実施し、働き方改革に主体的に取り組む力の育成を図っています。
- こうした中、新任の校長や教頭が増加していることを踏まえ、年齢や職務経験年数に応じた支援が必要になっています。

● 今後の方向性

- 組織マネジメントやタイムマネジメント、リスクマネジメント等、管理職に必要なマネジメント力を育成するための研修を引き続き充実させるとともに、学校マネジメントに関する相談支援体制のさらなる充実を図ります。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> 研修内容の充実に向けた検討 相談支援体制の充実 | | | | |

No.21 : 経験年数等に応じた働き方改革に係る研修の充実

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- ・ 近年増加している経験年数の短い若手教員や中堅教員が、経験年数に応じたマネジメント力を向上させ、勤務時間を意識した働き方ができるよう研修を進めています。
- ・ こうした中、受講者数の増加等により、一人一人の成果や課題を把握することが難しくなっていることが課題となっています。

● 今後の方向性

- ・ 経験年数に応じてマネジメント力を高め、働き方改革につながる視点を持たせるために、各自が主体的に取組状況等を振り返り、次の段階へと取組を高めることができるマネジメントシートを年間を通して活用し、研修内容の充実を図ります。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|-------|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| ・研修内容の充実に向けた検討 | | | | |

重点

No.22 : 保護者・地域等と協働した働き方改革の推進

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- ・ リーフレットや市の広報紙等により、働き方改革の取組内容や趣旨等を周知したり、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）の取組を活用したりすることにより、保護者や地域の理解と協力を得ながら働き方改革の取組を進めてきました。
- ・ 教員の長時間勤務等の課題の解消に向けては、保護者や地域等による一層の理解と協力が必要ですが、学校は、こうした状況を保護者や地域等に説明したり、一層の協力を求めたりすることに難しさを感じています。

● 今後の方向性

- ・ 引き続き、学校をとりまく状況の変化とあわせて、実際に取り組みられた好事例等を情報発信することで、保護者や地域等の理解と協力がより必要であることを周知します。
- ・ 学校運営協議会制度の下、地域人材を活用した学校教育活動地域連携推進事業などにより、各学校の状況に応じて保護者・地域等との役割分担を図りながら、地域とともにある学校づくりに取り組みます。

● 取組スケジュール

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--|--|-------|-------|-------|
|  | | | | |
| ・第1期プランに基づく取組状況や今後の主な取組等の周知 ・学校運営協議会の活用 ・学校教育活動地域連携推進事業の活用 | ・第2期プランに基づく取組状況等の周知 ・学校運営協議会の活用 ・学校教育活動地域連携推進事業の活用 | | | |

| | |
|----------------|--|
| 登録番号 | 広 XX-XXXX-XXX |
| 名 称 | (第2期) 広島市の学校における働き方改革推進プラン |
| 主 管 課 所 在 地 | 広島市教育委員会事務局総務部教育企画課 広島市中区国泰寺町一丁目4番21号 (〒730-8586) TEL : 504-2496 |
| 発行年月 | 令和5年●●月 |