
広島市の学校における 働き方改革推進プラン（案）

〈 2018年度～2022年度 〉

平成30年12月



広島市教育委員会

目次

1	学校における働き方改革の背景	1
2	本市のこれまでの取組	1
3	本市の学校における教職員の状況	2
	(1) 勤務時間外の月平均在校時間	
	(2) 年次有給休暇の取得日数	
	(3) 負担感・多忙感の大きな業務	
4	プランの策定	4
	(1) 位置付け	
	(2) 計画期間	
5	達成目標	6
	(1) 長時間勤務の解消	
	(2) 休暇取得の促進	
6	働き方改革の取組事項	8
	(1) 取組の視点	
	(2) 取組項目	
7	推進に当たっての基本的な考え方	25
	(1) 推進方針	
	(2) 推進に向けた役割	

※ 平成31年(2019年)5月以降の元号表記について、改元後は「平成」から新元号に読み替えるものとする。

1 学校における働き方改革の背景

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。平成29年12月に中央教育審議会が取りまとめた「中間まとめ」では、以下のように述べられています。

- ・ 日本の学校・教員は、諸外国よりも広範な役割を担っているが、学校が抱える課題は、より複雑化・困難化し、学校の役割は拡大せざるを得ない状況
- ・ 国の教員勤務実態調査（平成28年度）の集計（速報値）等でも、10年前と比較していずれの職種でも勤務時間が増加しており、看過できない教員の勤務実態（勤務の長時間化）が判明
- ・ さらに、平成30年度から順次移行期間を迎える新学習指導要領の実施に伴い、小学校中・高学年の標準授業時数は、週1コマ相当増加
- ・ 「日本型学校教育」のよさを維持し、新学習指導要領を着実に実施するには、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が必要

2 本市のこれまでの取組

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。

区分	主な取組項目	内容等
平成19年度	教職員の入校・退校の時刻の記録を開始	入校時刻・退校時刻の記録に基づき、教職員の勤務時間の適正管理に努めるとともに、必要に応じて指導・助言を行っています。
平成25年6月	「学校経営活性化に向けた取組計画」を策定	学校経営の活性化に向けた効率的な業務遂行が可能な仕組みづくりとして、次の3つの観点から取り組みました。 <ol style="list-style-type: none"> 1 過密期間・日程の緩和 <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間行事の実施時期・内容、日課の見直し・改善 ・ 土曜日授業の活用 2 業務の平準化・簡素化（業務改善） <ul style="list-style-type: none"> ・ 校内組織、業務分担、業務内容の見直し・改善、執務環境等の整備 ・ 調査物等の縮減や様式の簡素化 3 ICTの活用と標準化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 校務支援システム等の導入・有効活用
平成28年9月	部活動休養日の設定	生徒・教職員の健康管理のため、各学校の実態に応じて、週に1日の休養日を設定しました。
平成29年6月	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、各学校の実態に応じた職場環境づくりの取組を提案しました。 例) 定時退校日の設定、完全退校時刻の設定 等

3 本市の学校における教職員の状況

平成30年7月に、本市の教職員の負担感・多忙感の現状を把握し、実効性のある取組を検討することを目的として、アンケート調査を実施しました。

- 1 調査対象校 抽出した59園・校
(幼稚園3園、小学校24校、中学校24校、高等学校6校、中等教育学校1校、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2,199人(回収率75.5%)
(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 平成30年7月9日(月)～平成30年7月19日(木)

(1) 勤務時間外の月平均在校時間

全市立の学校における園長・校長・教頭などの管理職の勤務時間外の月平均在校時間は、80時間以上と80時間未満40時間以上を合わせた割合が全体の約9割を占めています。一方、その他の教員では、80時間以上と80時間未満40時間以上を合わせた割合が全体の約7割となっており、全体として勤務時間外の月平均在校時間は長くなっていますが、特に管理職の方が在校時間の長さが顕著となっています。

勤務時間外の在校の原因となっている業務については、管理職では、「保護者対応」や「地域対応」といった学校外の対人関係の業務の割合が高く、一方、その他の教員では、「授業準備」や「部活動・クラブ活動」などの子どもに直接関係する業務の割合が高くなっています。

〔平成29年度の勤務時間外の月平均在校時間の状況〕

区分	全市立の園・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
80時間以上	32人(29.4%)	151人(11.7%)	12人(27.3%)	20人(4.9%)	15人(33.3%)	84人(18.0%)
80～40時間	68人(62.4%)	735人(56.9%)	28人(63.6%)	265人(64.5%)	27人(60.0%)	260人(55.7%)
40時間未満	9人(8.3%)	405人(31.4%)	4人(9.1%)	126人(30.7%)	3人(6.7%)	123人(26.3%)
計	109人(100%)	1,291人(100%)	44人(100%)	411人(100%)	45人(100%)	467人(100%)

〔勤務時間外の在校の原因となっている業務〕

区分	全市立の園・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	保護者対応 (60.6%)	授業準備 (73.8%)	保護者対応 (70.5%)	授業準備 (80.0%)	地域対応 (68.9%)	部活動・クラブ活動 (75.0%)
2位	・調査物・報告書等対応 ・地域対応 (59.6%)	部活動・クラブ活動 (45.1%)	地域対応 (65.9%)	学年・学級経営 (55.9%)	・調査物・報告書等対応 ・PTA等対応 (62.2%)	授業準備 (71.3%)
3位	PTA等対応 (58.7%)	成績処理 (43.8%)	PTA等対応 (63.6%)	職員間の打合せ・ 指導・相談 (54.7%)	保護者対応 (57.8%)	成績処理 (50.8%)

(複数回答)

(2) 年次有給休暇の取得日数

全市立の学校における管理職の年次有給休暇の取得状況は、5日以下の割合が最も高く、休暇の取得が進んでいません。一方、その他の教員では、11日以上の割合が最も高く、管理職と比較すると、休暇の取得が進んでいます。

年次有給休暇を取得しにくい理由については、管理職では、「職責上、取得しづらい」といった回答の割合が最も高く、意識的な問題が原因とみられます。一方、その他の教員では、「授業がある」の割合が最も高くなっており、長期休業期間以外の休暇取得が困難であることがうかがえます。

〔平成29年度の年次有給休暇の取得状況〕

区分	全市立の園・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
11日以上	4人(3.7%)	560人(43.4%)	2人(4.5%)	212人(51.6%)	1人(2.2%)	161人(34.5%)
6~10日	33人(30.3%)	422人(32.7%)	14人(31.8%)	140人(34.1%)	15人(33.3%)	163人(34.9%)
5日以下	72人(66.1%)	309人(23.9%)	28人(63.6%)	59人(14.4%)	29人(64.4%)	143人(30.6%)
計	109人(100%)	1,291人(100%)	44人(100%)	411人(100%)	45人(100%)	467人(100%)

〔年次有給休暇を取得しにくい理由〕

区分	全市立の園・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	職責上、取得しづらい (75.2%)	授業がある (74.3%)	職責上、取得しづらい (70.5%)	授業がある (74.9%)	職責上、取得しづらい (82.2%)	授業がある (77.6%)
2位	会議・研修等がある (24.8%)	同僚に迷惑がかりそう (52.6%)	会議・研修等がある (25.0%)	同僚に迷惑がかりそう (53.3%)	会議・研修等がある (15.6%)	同僚に迷惑がかりそう (62.8%)
3位	有給休暇を取得する必要性が低い (14.7%)	会議・研修等がある (44.3%)	有給休暇を取得する必要性が低い (15.9%)	・授業準備・教材研究がある ・会議・研修等がある (48.5%)	同僚に迷惑がかりそう (13.3%)	部活動がある (53.0%)

(複数回答)

(3) 負担感・多忙感の大きな業務

負担感・多忙感が大きく最も対応が必要な業務としては、管理職とその他の教員のいずれにおいても、「調査物・報告書等対応」や「保護者対応」が上位に挙がっていることから、これらの業務が教員に大きな負荷をかけていると考えられます。

また、中学校のその他の教員では、土曜日・日曜日等においても指導や引率が必要となる「部活動・クラブ活動」が最も対応が必要とされています。

〔負担感・多忙感が大きく最も対応が必要な業務〕

区分	全市立の園・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 (22.0%)	部活動・クラブ活動 (16.0%)	調査物・報告書等対応 (27.3%)	調査物・報告書等対応 (20.9%)	保護者対応 (20.0%)	部活動・クラブ活動 (27.8%)
2位	保護者対応 (17.4%)	調査物・報告書等対応 (12.2%)	保護者対応 (18.2%)	保護者対応 (8.7%)	・調査物・報告書等対応 ・地域対応 (13.3%)	調査物・報告書等対応 (8.9%)
3位	地域対応 (10.1%)	保護者対応 (6.3%)	地域対応 (11.4%)	成績処理 (7.4%)	PTA等対応 (11.1%)	保護者対応 (6.3%)

4 プランの策定

本市のこれまでの取組や、働き方改革に係るアンケート調査結果、平成30年2月の「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底」（文部科学事務次官通知）などを踏まえ、業務分担の見直しと効率化などの観点から学校における働き方改革を推進するためのプランを策定します。

【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の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（平成28年12月策定）」、「広島市教育振興基本計画（平成30年3月時点修正）」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

今後と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、5年間の中期的な計画とするとともに、できることから直ちに取り組むという考え方から、策定年度を含む「2018年度から2022年度までの5年間」をプランの計画期間とします。

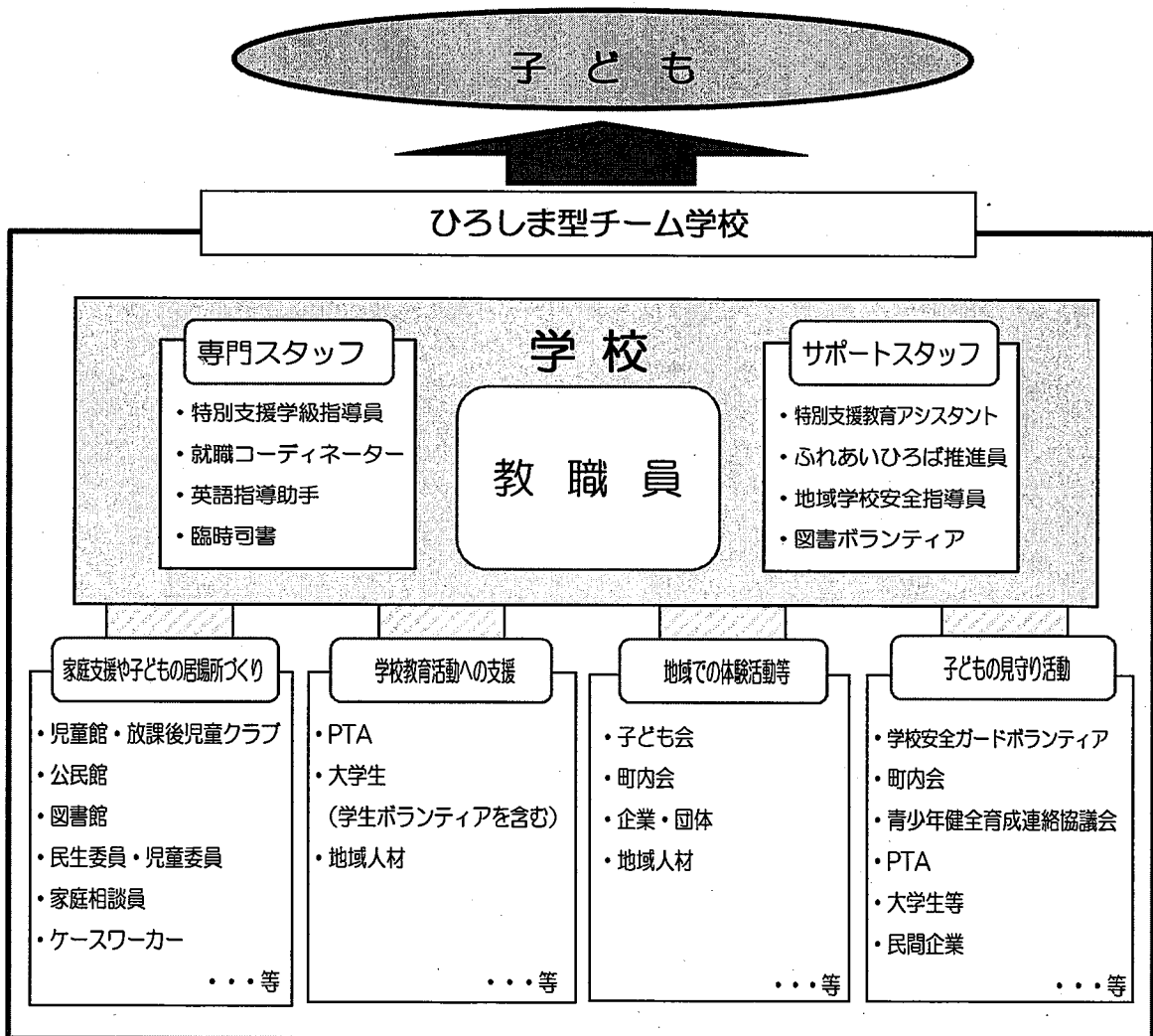
また、「広島市教育振興基本計画（平成22年度～平成32年度）」の次期計画の策定年度かつプランの中間年度である2020年度には、必要に応じてプランの見直しを行います。

「広島市教育大綱」における
「ひろしま型チーム学校」の構築

「広島市教育大綱」において、家庭や小・中学校区内の地域の子どもの関わる全ての人
が学校と連携・協働して、子どもの学びを支え、進める「ひろしま型チーム学校」を構築
することとしています。これにより、教職員が子どもとしっかりと向き合い、個に応じた
きめ細かな指導を行うことができるようになります。

【大綱で掲げる子どもたちに身に付けさせたい資質・能力】

- (1) 確かな学力、豊かな心、健やかな体
- (2) 平和を希求する心
- (3) 異文化への理解
- (4) 互いの違いを認め合う能力
- (5) 豊かなコミュニケーション能力



5 達成目標

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、次の指標に係る目標値を設定します。

(1) 長時間勤務の解消

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に、日々の働き方を見直すことで、勤務時間外の在校時間の短縮を図ります。

目標 1

全教職員の年間月平均の勤務時間外の在校時間

45 時間以下

(29 年度実績：50.4 時間)

※ アンケート調査結果による全教職員の年間月平均の勤務時間外の在校時間 50.4 時間（平成 29 年度）を前提に、働き方改革におけるモデル的な取組を実施した際に想定される短縮時間を勘案し、設定しています。

目標 2

連続した 3 か月平均で勤務時間外の在校時間が
80 時間超の教職員の割合

0%

(29 年度実績：11.1%)

(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

年次有給休暇の平均取得日数

16 日以上

(29 年度実績：12.7 日)

※ 年次有給休暇の目標値については、モデル的な年次有給休暇の取得ケース（夏期特別休暇 5 日間を別途取得することを前提）を勘案し、設定しています。

コラム2

教員の1日の仕事のイメージ(目標1関連)

【勤務時間】

8時30分～17時00分(休憩45分)

※ 勤務の終始時刻は各学校により異なりますが、1日の勤務時間は7時間45分です。

出勤	登校指導 学年打合せ 授業準備	学級活動等	1時間目	2時間目	3時間目	4時間目	給食・昼食	掃除	5時間目	6時間目	会議・打合せ 部活動	学年学級経営	授業準備	その他の業務				退勤
														校務分掌	成績処理	生徒指導	保護者対応	
7:30	8:30					12:00					17:00		18:00				19:00~20:00	
時間外	勤務時間(8:30~17:00)・休憩45分										時間外							

出勤 7:30
退勤 18:00~18:30 の場合

時間外の合計
約45時間/月

出勤 7:30
退勤 20:00 の場合

時間外の合計
約80時間/月

コラム3

連続した3か月平均の考え方(目標2関連)

学年はじまりの4月・5月は業務が多く、長時間勤務になることがあります。業務が落ち着き始める6月以降から夏季休業を迎える7月・8月に向けて、少しずつ長時間勤務が解消されていきます。一時的には1か月当たり80時間を超えることがあるかもしれませんが、メリハリをつけた働き方で3か月平均では、1か月当たり80時間を超えないようにします。

コラム4

16日間の年休取得モデルケース(目標3関連)

【前期(4/1~10/9)】							【後期(10/10~3/31)】					
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
春休み	授業期間			夏休み	授業期間			冬休み	授業期間		春休み	
	年休1日			年休9日			年休1日		年休2日		年休2日	
【前期(4/1~10/9)】							【後期(10/10~3/31)】					
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
春休み	授業期間			夏休み	授業期間			冬休み	授業期間		春休み	
	年休3日			年休5日			年休3日		年休2日		年休2日	

6 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学校経営の活性化等に係る取組や文部科学省の通知で示された取組方策などを参考にしながら、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

これまでに学校や教員が担ってきた業務の中には、長年慣習的に行われているものや、必ずしも学校や教員が担う必要がないものも含まれていることから、これらの業務を整理し、役割分担の見直しと効率化を図ります。

こうしたことを踏まえ、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つの分類により取組を整理します。

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、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平日の勤務の過密状況の解消を図ります。

こうしたことを踏まえ、①「勤務時間管理の徹底」、②「部活動の適切な管理」、③「休暇取得の促進」の3つの分類により取組を整理します。

3 働き方に係る教職員等の意識改革

管理職のみならず、学校の教職員全体に勤務時間を意識した働き方を浸透させるとともに、保護者や地域住民などに対しても、学校における働き方改革の必要性を周知します。

こうしたことを踏まえ、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つの分類により取組を整理します。

(2) 取組項目

前述した3つの視点及び9の分類を基に、それらを具体化した26の取組を設定し、学校における働き方改革を推進していきます。

～学校における働き方改革を推進するための26の取組項目～

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
	NO.1 登下校に関する対応の見直し
	NO.2 園内清掃等の実施方法の見直し
	NO.3 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
	NO.4 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
	NO.5 スクールロイヤーの活用
	NO.6 就職指導に係る外部人材の活用
	NO.7 学校行事等の見直し
	NO.8 放課後児童クラブの運営体制の見直し
	NO.9 学校事務職員の役割の明確化・学校運営への参画強化
	NO.10 学校納入金の徴収・管理の標準化・効率化
②	教育委員会等から学校に求める業務の縮減
	NO.11 調査・報告等の縮減
	NO.12 学校を通じたイベント案内等の配布物の見直し
	NO.13 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
	NO.14 ICT環境の整備・活用の推進
	NO.15 業務の効率化に向けた学校における職場環境改善の促進
	NO.16 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
	NO.17 定時退校日の実施
	NO.18 留守番電話の設置
②	部活動の適切な運営
	NO.19 部活動休養日の拡大等
	NO.20 部活動対応の見直し（部活動指導員の配置）
③	休暇取得の促進
	NO.21 学校閉庁日の実施
3	働き方に係る教職員等の意識改革
①	学校経営との連動
	NO.22 学校評価等における働き方改革関連目標の設定
	NO.23 人事評価における働き方改革関連目標の設定
②	研修の充実
	NO.24 働き方改革に係る管理職マネジメント研修の充実
	NO.25 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
	NO.26 保護者・地域等と協働した働き方改革の推進

1 学校における業務改善

No.1 : 登下校に関する対応の見直し

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進




● 現状

- 登下校時の見守り活動は、基本的には地域の方々にボランティアでお願いしています。
- こうした中、平成 17 年 11 月 22 日に発生した児童殺害事件を受けて制定された毎月 22 日の「子ども安全の日」においては、教員も通学路に立ち、地域団体や PTA 等と協力して、見守り活動等の取組を実施しています。
- また、年度当初や長期休業明けなど特に注意が必要な時期においても、教員が通学路に立ち、子どもの登下校時の状況を把握するとともに、必要な安全指導を行っています。
- しかし、これらの特定の時期以外においても、地域の方々が行う見守り活動に教員が参加することがあり、授業準備や校務等の実施に影響を及ぼすことがあります。

● 今後の方向性

- 教員が見守り活動を行うケースを明確にし、地域の活動者の方々に理解をいただきながら、教員による見守り活動の見直しを進めます。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 <ul style="list-style-type: none"> 対応検討 	 <ul style="list-style-type: none"> 校長会等での周知 活動への協力依頼 	 <ul style="list-style-type: none"> 順次、実施 		

No.2 : 園内清掃等の実施方法の見直し

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進



● 現状

- 幼稚園においては、学校業務員が配置されていないため、園内外の落ち葉清掃、低木のせん定等を教職員が実施しています。園によっては、草刈りのために機械を借りて作業をしている園もあり、教職員の負担となっています。

● 今後の方向性

- 主として教職員が担っている園内の清掃等については、一部外部委託することなどを検討し、清掃等に係る教職員の負担軽減を図ります。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 <ul style="list-style-type: none"> 実態把握、委託の検討 	 <ul style="list-style-type: none"> 順次、実施 			

No.3 : 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

- ・ スクールサポートスタッフについては、平成 30 年度から「個に応じた指導特別研究校」3 校（亀山小、亀山南小、亀山中）に対し、学力向上対策に伴う教員の負担増を緩和するため配置しています。

● 今後の方向性

- ・ スクールサポートスタッフを配置した 3 校について、取組の効果検証を行います。
- ・ 検証結果を基に、プリントの印刷・配布準備、授業の準備や採点業務の補助などに係る教員の負担を軽減する観点から、スクールサポートスタッフの今後の配置について検討します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 ・効果検証、活用方法等の検討	 ・順次、活用			

No.4 : 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、複雑化・長期化する場合があります、こうした場合、教職員だけで解決していくことが困難となっています。
- ・ 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、児童生徒や保護者、教職員に係る相談・支援を行っていますが、各学校とも多くの件数を抱えている状況にあり、タイムリーにカウンセリング等が受けられない状況も生じています。
- ・ 家庭に課題を抱え広範な対応が必要であるなどの困難事例に対しても適切な対応ができるよう、スクールソーシャルワーカー等の更なる質の向上を図っていく必要があります。

● 今後の方向性

- ・ 児童生徒への効果的な支援につなげるため、スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーと教職員との役割分担を明確にした上で、情報を共有し連携しながら対応に当たります。
- ・ 個別のカウンセリングの機会を更に確保するとともに、教職員への助言・援助などの活動を充実することで、教職員の負担軽減を図ります。
- ・ 経験豊富なスクールソーシャルワーカーをスーパーバイザーとして教育委員会に配置し、他のスクールソーシャルワーカーへの研修や相談対応を通じて個々の対応力を高めます。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 ・活用方法等の検討 ・研修の充実	 ・順次、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、事案が深刻化する前に法的な観点からの検討が必要なことが想定されますが、学校においては、こうした的確な対応が必ずしも行えておらず、法的な相談につながらないケースも見受けられます。

● 今後の方向性

- いじめなどの重大問題に係る対応については、教育委員会を經由して弁護士に相談する現在の制度について学校に周知し、活用を促します。
- そのほか、保護者対応等で法的な判断を必要とする問題などについては、初期段階において迅速かつ気軽に相談できるスクールロイヤーの活用を検討します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 <ul style="list-style-type: none"> 導入方法の検討 	 <ul style="list-style-type: none"> 順次、活用 			

コラム 5

学校を支える様々なスタッフ

スクールサポートスタッフ

教員がより児童生徒への指導や教材研究等に注力できるよう、教員に代わって学習プリント等の印刷業務、授業準備や採点業務の補助等を行います。

スクールロイヤー

生徒指導上のトラブル、保護者対応など、学校で起こる問題の解決に向けて法的な観点から学校を支援します。トラブルの初期段階から、学校の相談相手として関わります。

スクールカウンセラー

児童生徒の心理に関して専門的な知識及び経歴を持ち、学校の相談室等で児童生徒の悩みを聴いたり、相談を受けます。保護者や教職員もカウンセリングの対象です。

スクールソーシャルワーカー

福祉に関して専門的な知識・技術を有しており、児童相談所や区役所厚生部などと連携し、児童生徒が置かれた環境の問題（家庭、友人関係等）の解決に向けた働き掛け等を行います。

部活動指導員

顧問である教員と連携・協力を図りながら、部活動等のコーチとして技術的な指導を行います。また、校外である大会や練習試合などへの引率も行うことができます。

No.6 : 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

- 進路指導の業務としては、生徒の進路相談のほか、企業などを訪問し、卒業生の就業状況を把握するとともに、卒業予定者に対する求人の依頼を行うことなどがあります。現在、これらの業務を行うため、教育委員会に就職コーディネーター（人事・採用事務の経験を持つ民間企業の退職者等）2名を配置していますが、多くの企業等を訪問するため、学校の進路指導主事をはじめとする進路指導部の教員もこれらの業務に当たっている実情があります。
- 特別支援学校においては、民間企業の人事経験者等を就職支援員（ジョブサポートティーチャー）として2名配置し、職場開拓、面接指導等に活用しています。

● 今後の方向性

- 国の動向も踏まえつつ、企業訪問等に係る教員の負担を軽減し、進路指導部の教員が、生徒と直接関わる進路相談等を集中して行う環境を確保する観点から、就職コーディネーターの一層の活用について検討します。
- 特別支援学校においては、就職希望者数の更なる増加が見込まれることから、今後、その状況を踏まえ、必要に応じ、就職支援員（ジョブサポートティーチャー）の増員について検討を行います。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020年度	2021年度	2022年度
				
・活用方法等の検討		・就職コーディネーターの充実 ・みらい創生高校に配置予定		

No.7 : 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、準備や関係団体等との日程調整が教職員の負担となっています。
- 学校行事として実施されてきた活動（理科の野外観察や社会科の見学や観察といった調査活動など）のうち、教科等の指導に位置付けることができるものは、学校の判断により当該教科等の授業時数に含めることが可能となっていますが、学校行事として行われている状況があります。

● 今後の方向性

- 現在実施している学校行事について、改めて精査を行い、削減や実施方法の見直し、授業時数への位置付けなどに取り組むよう各学校に周知するとともに、見直し事例を情報発信することなどにより、積極的な取組を促します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020年度	2021年度	2022年度
				
・実態把握	・校長会等での周知	・順次、見直し		

No.8 : 放課後児童クラブの運営体制の見直し

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進



● 現状

- 児童館を設置していない小学校区の放課後児童クラブのうち、1クラスのみクラブについては、小学校長が現場運営の統括者と運営責任者を兼ねており、負担となっています。
(1クラスのクラブ：指導員のみ、2クラス以上のクラブ：主任指導員と指導員)

● 今後の方向性

- 1クラスのみクラブについては、小学校長の負担軽減について検討します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 <ul style="list-style-type: none"> 関係部局等との調整等 	 <ul style="list-style-type: none"> 順次、見直し 			

No.9 : 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

- 本市では、学校事務職員が担当すべき標準的職務を定めたものがなく、一部の学校では学校事務職員が担当した方が効率的な業務を、教員が担当している実態があります。
- また、学校事務職員が学校運営上の情報や課題を教員と共有できていないことから、主体的に学校運営に参画できていない状況があります。

● 今後の方向性

- 学校事務職員の標準的職務を定め、職務範囲を明確にすることで、教員の負担軽減を図ります。標準的職務を定めるに当たっては、学校の文書管理事務など、簡素化・効率化が期待できる事務について、関係課で見直しを検討します。
- 学校事務職員を各学校の運営委員会等の構成員に位置付け、学校運営上の課題を共有しながら業務改善の推進をはじめ、主体的に学校運営に参画できる体制の構築を図ります。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 <ul style="list-style-type: none"> 標準的職務を制定・周知 運営委員会等の体制の検討 	 <ul style="list-style-type: none"> 順次、実施 			

No.10 : 学校納入金の徴収・管理の標準化・効率化

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 給食費、教材費、野外活動費などの学校納入金は、基本的には、学校事務職員が学校納入金会計システムを使用して、口座振替で徴収・管理していますが、一部現金による徴収や納入金の会計処理を教員が行っている学校もあります。

● 今後の方向性

- 現在、学校納入金会計システムを使用していない一部の学校に、教職員の負担軽減を図る観点からシステムの活用を促すとともに、現金徴収から口座振替に変更し、学校事務職員が主体となる納入金会計事務の標準化・効率化を進めます。
- 学校事務職員に対して、学校納入金会計事務及びシステム操作についての研修会を開催するとともに、ヘルプデスクなどのサポート体制を充実させます。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
<ul style="list-style-type: none"> システム活用促進 学校納入金会計事務取扱要領の改訂 		<ul style="list-style-type: none"> 新システム更新 研修会の実施 		

No.11 : 調査・報告等の縮減

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、年度当初に実施時期等を一覧表にし、事前に学校に知らせる取組を行っています。
- しかしながら、平成30年7月のアンケート調査結果によると、園・校長、教頭の59.6%が、勤務時間外の在籍の原因となっている業務として「調査物・報告書等対応」を挙げており、管理職の長時間勤務の要因となっています。

● 今後の方向性

- 学校への調査・統計については、引き続き、真に実施しなければならないものか、他の調査とまとめて行うことができないかなど、その必要性や、内容、方法等の精査を行うとともに、調査項目の工夫による複数の調査の一元化などの見直しを行います。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
<ul style="list-style-type: none"> 教育委員会における見直し、一覧表の作成及び学校への通知 				

No.12 : 学校を通じたイベント案内等の配布物の見直し

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進




● 現状

- 学校に対して、市長事務局や市の関係団体等から、家庭向けのイベント案内やアンケート等の配布依頼が数多く行われています。
- これらの配布物の多くは、依頼元から各学校にまとめて送付され、その後、教職員がクラスごとに仕分け、クラス担任の教員が児童生徒に配布しており、その仕分作業や配布作業などが負担となっています。

● 今後の方向性

- 学校への配布物について改めて精査するとともに、依頼元から学校への配布方法に一定のルールを設けることを検討します。
- 配布物の仕分作業や配布作業などに係る教職員の負担を軽減するため、児童生徒への個別配布に代えて教室等に一定数を備え付けるなど、効率的な配布方法等について検討します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 ・現状把握	 ・取組の検討・周知	 ・順次、実施		

No.13 : 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

- 教育課題の複雑化・多様化などにより、各種の研修・会議・説明会等が数多く行われています。
- 教育委員会が研修等を計画し、それぞれが学校の教職員に参加を呼びかけているため、夏季休業中などに多くの研修等が実施されています。また、同一日に研修等が重複している場合もあり、職員数が少ない学校では、多くの教職員が研修等に出席することで、学校運営等が円滑に行われない恐れがあります。

● 今後の方向性

- 教育委員会が所管する研修等について、必要性を十分吟味した上で、実施の時期や内容を調整するとともに、学校の業務に影響がない実施方法などについて検討することで、教職員が参加しやすいものにします。
- 説明会については、資料配付をもって開催に代えることができないかという視点で見直しを行い、開催回数の削減等に努めます。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 ・研修・会議・説明会等の時期・内容などの見直し				

No.14 : 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

- 教育委員会情報ネットワークシステム（管理系ネットワーク）では、セキュリティを確保するため、インターネットの利用に制限を加えており、ファイルのダウンロード等に時間を要しています。
- 高等学校・中等教育学校では、各校が独自に成績処理等を行っているため、新たな帳票の導入や教職員の異動に際して、支障を生じています。
- 校務や育児等のため、決められた時期の研修を受けることが困難な場合があります。
- 市長事務部局では、家庭生活の充実及び業務効率の向上等を目的に、職員の勤務形態の一つとしてテレワークの積極的な利用を促しています。

● 今後の方向性

- 次期教育委員会情報ネットワークシステムの構築に向けて、現在と同程度のセキュリティを保ちつつ、インターネット上の資料の印刷が容易にできるなど利便性を向上させる方式を検討します。
- 高等学校・中等教育学校へ同一の校務支援システムを導入します。
- eラーニングに適応する研修について精査を行い、導入を検討します。
- テレワークについて、勤務時間管理のあり方や対象となる業務を検討し、試験的な導入や問題点の整理を行います。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 <ul style="list-style-type: none"> ● 校務支援導入に向けた検討 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 高等学校へ校務支援システムの開発・導入 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 順次、実施 ● 次期教育委員会情報ネットワークシステムの開発 		

No.15 : 業務の効率化に向けた学校における職場環境改善の促進

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- 毎年度、ファイルボックスの活用や整理棚の設置などによる業務改善に向けた取組を行う学校に対して、予算を配分しています。
 - 取組を行う学校は、年々増加してきましたが、引き続き効率的に業務が行える環境整備が必要です。
- ※ 平成 27 年度末 31 校、平成 28 年度末 46 校、平成 29 年度末 78 校

● 今後の方向性

- 積極的に職場環境の改善に向けた取組を行う学校に対し、引き続き必要な予算を配分します。
- ホームページや教育委員会 LAN を利用して、効果的な取組事例を紹介します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 <ul style="list-style-type: none"> ● 取組事例の紹介 ● 継続実施 				

● 現状

- 教育委員会の業務が細分化されていることから、プラン策定後に学校における働き方改革の進捗状況の把握や効果検証等を行う体制を作りあげていく必要があります。
- 教育委員会の学校に関する窓口が分かれていることから、学校が問合せや協議等を行う際に混乱したり、手間が掛かることがあります。

● 今後の方向性

- 組織横断的に学校における働き方改革を推進していくための体制として、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」を設置します。
- 学校の業務が効果的・効率的に行えるよう支援できる教育委員会内の仕組みについて検討します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
 <ul style="list-style-type: none"> ● プロジェクトチーム設置 ● 組織のあり方検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● 順次、実施 			

2 過密期間・日程の緩和

No.17 : 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

- ワーク・ライフ・バランスの実現のための取組の一つとして、教育委員会では、学校ごとに定時退校日を設定することを促進していますが、平成 29 年度の調査によると、学校として定時退校日を設けている学校は 120 校 (51.1%) となっています。

● 今後の方向性

- 全ての学校で、週 1 回以上の定時退校日を設定し、各学校において完全退校時刻までに業務を終了させ、教職員全員が退校する取組を実施するよう促します。
- 定時退校日と部活動休養日を同一日に設定するなど、実効性のある取組事例を紹介します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
				
<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の把握 順次、実施 				

No.18 : 留守番電話の設置

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進


● 現状

- 児童生徒の帰宅後は、授業準備や校務分掌等に専念できる時間ですが、外部からの問合せ等があることで、その対応に追われ、長時間勤務の原因になっています。
- 平成 29 年度に行った調査によると、幼稚園及び小・中学校の約 85%が設置を希望しています (高等学校・中等教育学校は、既に設置済み)。

● 今後の方向性

- モデル校で効果検証を行うとともに、保護者・地域住民の理解を得つつ、全校展開に向けて、導入計画や運用ルールなどを作成します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
				
<ul style="list-style-type: none"> モデル校で効果検証 導入計画・運用ルール作成 	<ul style="list-style-type: none"> 電話交換機設置状況等の調査 順次、実施 			

No.19 : 部活動休養日の拡大等

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 平成 30 年 7 月のアンケート調査結果によると、中学校・高等学校等において実施している部活動指導は、土日の大会引率や経験のない競技の指導などにより、教員の大きな負担になっています。
- スポーツ庁が策定した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」では、週当たり 2 日以上（平日 1 日以上、週末 1 日以上）の休養日を設定するとともに、1 日当たりの活動時間を平日 2 時間程度、休日 3 時間程度とすることが基準として示されています。

● 今後の方向性

- スポーツ庁のガイドライン等を踏まえ、本市の部活動に係る方針として週 2 日以上（平日 1 日以上、週末 1 日以上）の休養日を設定するとともに、1 日当たりの活動時間を平日 2 時間程度、休日 3 時間程度とすることなどについて定めます。
- 学校ごとに部活動に係る「活動方針」を作成するとともに、部活動ごとに「年間活動計画」を作成します。
- なお、高等学校の部活動については、中学校に比べ、生徒の心身の発達が進んでいることや、多様な部活動が行われていることを踏まえ、弾力的な取扱いができるものとし、休日の試合が連続することなどにより、週当たり 2 日以上休養日の確保が難しい場合は、年間を通じた休養日の平均が週 2 日以上となるよう、休養日を他の日に振り替えることができるものとします。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
<ul style="list-style-type: none"> 部活動に係る方針の策定 校長会・中・高体連等への説明 各学校における方針等の策定 	<ul style="list-style-type: none"> 順次、実施 			

No.20 : 部活動対応の見直し（部活動指導員の配置）

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 平成 30 年 7 月のアンケート調査結果によると、中学校・高等学校等において実施している部活動指導は、土日の大会引率や経験のない競技の指導などにより、教員の大きな負担になっています。
- 現在、中学校では、部活動活性化支援事業として、スポーツ及び文化活動の分野で専門的な指導力を備えた地域の人材を各学校 1 名程度ずつ配置しています。しかし、部活動の活性化を図ることを目的とした有償ボランティアであるため、単独での指導や試合の引率は行えません。

● 今後の方向性

- 中学校に、現在の外部指導者（有償ボランティア）に替えて、専門的な指導や週休日における大会引率などが行える部活動指導員を導入します。
- 学校や関係団体等に部活動指導員制度の周知を図り、部活動指導員の人材確保に努めます。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
<ul style="list-style-type: none"> 校長会、中・高体連等への説明 部活動指導員の確保 	<ul style="list-style-type: none"> 順次、実施 			

● 現状

- ・ 児童生徒の夏休み等の長期休業中であっても、教職員は、教材研究や部活動、研修などの多くの業務を行っています。
- ・ また、業務の少ないお盆期間中においても、連絡体制を確保するため、校長や教頭等が出勤している状況があるなど、教職員の休暇取得が進まない状況があります。

● 今後の方向性

- ・ 平成 30 年度に行った 3 日間の学校閉庁日の実施状況を年度内に検証し、次年度以降の学校閉庁日の拡充等について検討します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施 ・ 実施状況の検証 ・ 拡充等の検討 				

3 働き方改革に係る教職員等の意識改革

No.22： 学校評価等における働き方改革関連目標の設定

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 「業務改善による教職員が子どもと向き合う時間の確保」などについては、学校経営目標の重点的な評価項目の一つとして、明確に位置付けていません。

● 今後の方向性

- 校長のリーダーシップの下、全教職員が業務改善の実施状況の点検・評価に関わることにより、当事者意識をもって働き方改革に向けた業務改善を進めます。
- 「業務改善による教職員が子どもと向き合う時間の確保」を学校経営目標の一つとして掲げるなど、教職員の意識改革が図れる具体的項目などについて検討し、校長会と連携しながら評価項目に位置付けていきます。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
・業績改善に関わる評価項目の検討 ・校長会等で説明		・順次、実施		

No.23： 人事評価における働き方改革関連目標の設定

長時間勤務
の解消

休暇取得
の促進

● 現状

- 平成 30 年度から、管理職については、業績評価において各学校における「職員の健康管理・勤務時間外の在校時間の縮減」を設定し、各学校で取組を進めていますが、その他教職員には設定していません。

● 今後の方向性

- 管理職以外の教職員についても、業績評価において、働き方改革を念頭に置いた自身の「業務改善・勤務時間外の在校時間の縮減」などの目標を設定することを検討し、全教職員が達成に向けた取組を進めます。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
・業績評価における目標設定の検討 ・校長会等で説明		・順次・実施		

No.24 : 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

- 平成 27 年度から、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の育成に力点をおいた管理職研修を実施しています。

● 今後の方向性

- 組織管理や時間管理、健康安全管理等をはじめとする管理職に必要なマネジメント力を高める研修内容の充実を図ります。
- 新任の校長や教頭が増加することに伴い、学校組織マネジメント等に関する相談支援体制の一層の充実を図ります。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
<ul style="list-style-type: none"> 研修内容の検討 順次、実施 				

No.25 : 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

- 近年の大量退職に伴う大量採用により、経験年数の短い若手教員や中堅教員の多くが、学校運営の中心を担わざるを得ない状況にあります。
- 教員として働き方に係る意識を高め、かつ経験年数に応じたマネジメント力を向上させる必要があります。

● 今後の方向性

- 服務研修等において、勤務時間を意識した働き方や組織マネジメントの内容を追加することなどにより、研修の更なる充実を図ります。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
<ul style="list-style-type: none"> 研修内容の検討 順次、実施 				

● 現状

- 平成 30 年 7 月のアンケート調査結果によると、「保護者対応」、「地域対応」、「PTA 等対応」が、校長、教頭等にとって、負担感・多忙感が大きく、解消が必要な業務の上位に挙がっています。
- 学校体育施設開放事業の事務局の役割を担っている学校もあり、各団体との調整が負担となっています。

● 今後の方向性

- 学校における働き方改革の必要性などについて、リーフレット等を作成し、保護者や地域住民、PTA や子ども会などの関係団体に周知を図り、保護者・地域等との信頼関係を維持しつつ、働き方改革の推進につながる新たな協働関係づくりに努めます。
- 市の関係部局及び関係団体と調整し、学校体育施設開放事業など学校の負担となっている事務の役割分担等の見直しを検討します。

● 取組スケジュール

平成 30(2018)年度	平成 31(2019)年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
▶ ・PTA、地域対応の実態把握	▶ ・リーフレット等により周知	▶ ・順次、実施		

コラム 6

教員の土曜日・日曜日の勤務実態

国の教員勤務実態調査（平成 28 年度）によると、土日の勤務については、以下のような集計結果になっています。いずれの校種、職位においても、業務に要する時間は平成 18 年度と比較して増加しています。

【教員の土日 1 日当たりの学内勤務時間（持ち帰り時間は含まない）】 (時間：分)

区分	小学校			中学校		
	28 年度	18 年度	増減	28 年度	18 年度	増減
教諭	1:07	0:18	+0:49	3:22	1:33	+1:49
副校長・教頭	1:49	1:05	+0:44	2:06	1:12	+0:54
校長	1:29	0:42	+0:47	1:59	0:54	+1:05

※ 小学校教員のうち 882 人 (12.5%)、中学校教員のうち 719 人 (8.9%) が、調査期間において土曜日・日曜日のいずれかが勤務日に該当しています。

土曜日・日曜日は基本的に勤務をしない日です。しかし、教諭は部活動があれば顧問として指導したり、大会等に引率したりします。また、平日には処理しきれない書類の整理や成績処理、授業準備などをする場合もあります。上の表の数値をもとに、仮に 1 年間を 52 週として推計すると、小学校教諭で年間約 116 時間、中学校教諭で年間約 350 時間、土曜日・日曜日に勤務していることとなります。

また、校長、副校長・教頭の土日の業務としては、「地域対応」、「保護者・PTA 対応」などが上位に挙がっています。具体的には、地域の運動会やお祭、子どもが参加する大会、PTA 主催の球技大会や音楽会など様々な行事があります。校長についても 1 年間を 52 週として推計すると、小学校校長で年間約 155 時間、中学校校長で年間約 206 時間、土曜日・日曜日に勤務していることとなります。

7 推進に当たっての基本的な考え方

(1) 推進方針

- ・ 教育委員会と学校は、「全ての取組は広島未来を担う子ども達のために」という共通認識の下、保護者や地域住民、関係団体などが連携・協力しながら進めることを基本とします。
- ・ 計画期間の中間年度となる2020年度には、学校へのアンケート調査を実施し、プランの中間評価を行います。その結果を踏まえて、必要に応じてプランの見直しを行います。

(2) 推進に向けた役割

働き方改革を推進するに当たっては、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。

① 教育委員会の役割

- ・ これまでの「学校経営改善委員会」に替えて、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（仮称）」を設置し、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。

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み、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

- ・ 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本プランの趣旨を御理解いただき、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として、教育委員会や学校と一体となって取組を進めていただくようお願いします。

登録番号	
名 称	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
策定年月	平成30年(2018年)12月