

木曽岬町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
木曽岬町教育委員会

目 次

はじめに	 1
1 計画の趣旨・現状	 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	 8
5 目標	 9
6 取組の方向性	 10
7 進捗管理	 13

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、学校の抱える課題が複雑化・多様化しています。また、少子化が進む中で、児童生徒数の減少に伴う学校の小規模化が進んでおり、教育職員一人当たりの業務量は必然的に増加傾向にあります。このような中、木曽岬町の教育職員の業務が長時間に及び実態は深刻であり、直ちに解消しなければならない喫緊の課題となっており、本町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「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」という。）」を受け、木曽岬町教育委員会では、所管する学校の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、町立学校における教育職員の時間外在校等時間の月平均時間は、令和6年度には29.5時間となり、国が示す目標（月平均30時間程度）と同程度の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、令和7年度は増加傾向で、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他、各教育委員会には「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付けられました。

本計画は、こうした本町の現状や課題、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「仕事のやりがい」が損なわれることのないよう、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・現状

(1) 計画の主旨

本計画は、教育職員の業務量の適正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、第3期木曾岬町教育振興基本計画（トマッピー教育プランⅢ）に掲げる、「夢に向かいチャレンジする 輝く木曾岬っ子」の育成を実現させるためのものです。

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が期待されます。

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条およ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、木曾岬町教育委員会が所管する町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

本町においては、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、令和2年4月に「木曾岬町立学校職員の在校等時間の上限等に関する規則」を施行し、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打ち出し、この方針のもと外部人材の活用や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

◆ 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5～7年度）

【令和5年度の時間外在校等時間の状況】

学校（職員数）	月平均	月45時間を上回る割合	月80時間を上回る割合
小学校（18名）	36.2時間	36.1%（6.5人）	0.00%（0.0人）
中学校（16名）	27.7時間	12.5%（2.0人）	0.01%（0.1人）

【令和6年度の時間外在校等時間の状況】

学校（職員数）	月平均	月45時間を上回る割合	月80時間を上回る割合
小学校（17名）	31.9時間	27.9%（4.8人）	0.00%（0.0人）
中学校（16名）	26.8時間	14.6%（2.3人）	0.00%（0.0人）

【令和7年度の時間外在校等時間の状況】（1月まで）

学校（職員数）	月平均	月45時間を上回る割合	月80時間を上回る割合
小学校（17名）	37.0時間	37.1%（6.3人）	0.02%（0.4人）
中学校（16名）	26.6時間	13.1%（2.1人）	0.00%（0.0人）

※ 各年度における（ ）内は、1か月あたりの平均人数（年間延べ人数÷12）を示します

◆ 時間外在校等時間が45時間を超える要因

【令和5年度の状況】（令和5年4月～令和6年1月）

学校（職員数）	学校運営対応	学習指導対応	生活指導対応	部活指導対応	その他
小学校（18名）	67.6%	19.1%	13.3%	0.0%	0.0%
中学校（16名）	35.0%	25.0%	30.0%	10.0%	0.0%

【令和6年度の状況】（令和6年4月～令和7年1月）

学校（職員数）	学校運営対応	学習指導対応	生活指導対応	部活指導対応	その他
小学校（17名）	55.3%	44.7%	0.0%	0.0%	0.0%
中学校（16名）	70.8%	4.2%	12.5%	12.5%	0.0%

【令和7年度の状況】（令和7年4月～令和7年9月）

学校（職員数）	学校運営対応	学習指導対応	生活指導対応	部活指導対応	その他
小学校（17名）	48.6%	51.4%	0.0%	0.0%	0.0%
中学校（16名）	78.9%	21.1%	0.0%	0.0%	0.0%

〈現状分析〉

- ◎ 令和6年度の時間外在校等時間の月平均は29.5時間と国が示す目標（月平均30時間程度）を下回り、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な成果を上げています。しかしながら、令和7年度は増加傾向に転じており、人事異動に伴う職員構成の変化が影響を与えていることが推察されます。
- ◎ また、依然として長時間労働となっている教育職員が存在しており、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」や、それに近い状況の教育職員が散見され、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。
- ◎ 「月80時間を超える教育職員」の状況について、校種・業務内容別で分析すると、次のような特徴がみられます。
 - **校種別：**月80時間超の教育職員は、その発生状況は年ごとに異なっており、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：**「学校運営対応」と「学習指導対応」が長時間勤務の主要因となっており、80時間超勤務者はこれら2つの要因が重なるときに生じる傾向が見られます。

〈課題〉

- ◎ 全体の平均時間削減だけでなく、以下の視点から、一部の教育職員への時間外労働の集中を解消し、個々の教育職員の負担軽減に取り組むことが必要です。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。
 - **町全体で取り組むべき時間外労働の偏在の解消：**

児童生徒数の減少に伴う学校の小規模化により、教育職員一人当たりの業務量は必然的に増加傾向にあるため、長時間勤務の主要因である「学校運営対応」を持続可能なものへ見直す必要があります。また、特定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。
 - **各学校における主体的な業務改善の推進：**

長時間労働の発生状況は、学校ごとに偏りがあることから、町や県全体の取組とあわせて、本計画が示す業務改善の方向性や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（業務分担、特定の教育職員への負荷等）を主体的に分析し、学校の実情に応じた具体的な改善取組を実施することが求められます。

(2) 教育職員の働きがいと健康確保(ワーク・ライフ・バランス)に関する現状と課題

木曽岬町教育委員会が、小中学校教育職員(常勤)に毎年実施しているストレスチェックの結果に基づき、以下の項目について教育職員の状況を取りまとめました。

◆ ストレスチェックにおける「主要な働き方関連項目」の満足度(令和元～7年度)

<以下の項目で「満足」と回答した教育職員の割合>

主要な働き方関連項目	令和元年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
心理的な仕事の負担(量)	18.4%	24.7%	30.2%	32.2%
心理的な仕事の負担(質)	26.6%	29.3%	30.2%	29.3%
働きがい	86.2%	94.7%	92.2%	97.2%
仕事の満足度	86.3%	95.0%	80.3%	82.1%

◆ ストレスチェックにおける高ストレス者の割合(令和元～7年度)

<小中学校の教育職員数に対する高ストレス者の割合>

年度 ()は職員数	令和元年度 (37名)	令和5年度 (39名)	令和6年度 (39名)	令和7年度 (39名)
高ストレス者の割合 ()は人数	5.4% (2名)	7.7% (3名)	5.1% (2名)	7.7% (3名)

◆ ストレスチェックにおける健康リスクの値(令和元～7年度)

健康リスクに係る項目	令和元年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	(参考) 全国平均
仕事量コントロール	104	98	98	101	(97)
職場の支援	87	80	86	86	(103)
総合	90	78	84	87	(99)

※ 健康リスクの計算には、「多重ロジスティックモデル」を利用した予測式を採用しています。健康リスクはそのまま健康問題が平均の何倍おきやすいかの数値と考えられます。全国平均とは、令和5年公益財団法人全国労働衛生団体連合会報告書による男性81万人、女性53万人から算出された数値になります。

※ 仕事量コントロールは、「仕事の量的負荷」と「仕事のコントロール」を判定したもので、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ています。

※ 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で割ったものです。

※ いずれの数値も、全国平均より数値が高いと「ストレスが高い傾向」ということになります。

〈現状分析〉

◎ 教育職員の勤務実態と意識の乖離

平均時間外在校等時間は改善傾向にありますが、「心理的な仕事の負担」に係る満足度は、質・量ともに低く、勤務時間の削減が必ずしも教育職員の満足度に結びついていないことを示唆しています。一方で、「働きがい」や「仕事の満足度」はともに高く、教育職員の高い使命感が多忙な職場環境を支えている状況を示唆しています。

◎ 教育職員の心理的負担と「質的」な業務負荷

本町では、幸いにも令和元年以降、メンタルヘルス不調による休職者は出ていないものの、高ストレス者の割合は横ばい状態が続いており、教育職員の心理的負担が懸念されます。また、「ストレスチェックにおける健康リスクの値」を分析すると、「職場の支援」に比べ「仕事量コントロール」の健康リスクが高いことが示唆されています。これは、業務の多さを示す「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、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。

〈課題〉

◎ 勤務時間削減という「量」の取組は進展しているものの、休暇の取りやすさや精神的な安心感、業務のコントロール感といった「質」の改善が道半ばであり、教育職員が真に求める「働きやすさ」の実現には至っていない。高い「働きがい」を維持しつつ、増大する心理的負担を軽減するため、以下の課題に取り組むことが必要である。

➤ 心身の健康確保と心理的負担の軽減:

〈現状分析〉で示された「仕事量コントロール」が困難な状況である背景には、単に業務量が多いという「量」的な負担だけでなく、個人の裁量で調整しにくい「質」的な負担もあります。そのため、メンタルヘルス対策を強化するとともに、こうした業務に対して組織的な支援体制を構築し、全ての教育職員の心身の健康を守る必要があります。

➤ 働きがいの維持と心理的安全性の確保:

教育職員が本来持つ崇高な使命感に基づく満足度の高い「仕事のやりがい」が、過度な心理的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

本町の課題について、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

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おり、その背景には、児童生徒数の減少に伴う学校の小規模化による教育職員一人当たりの業務量の増加に加え、「学校運営」「生徒指導」など特定の業務が一部の教育職員に集中していることや、発生状況は年ごと、学校ごとにはばつきがあるといった問題があります。

➤ 働きやすさの実感に繋がらない労働環境

時間外在校等時間の削減が、総勤務時間や休暇の取りやすさ、精神的な安心感に係る教育職員の満足度の向上に必ずしも結びついておらず、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増大も懸念されます。

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正に管理し、心身の健康を確保することで、質の高い教育活動を持続可能に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おける「長時間労働」という「量」的な課題や、「心理的負担」等の「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、「長時間労働の解消」と「心理的負担の軽減」を優先課題と位置づけ、「業務量の適切な管理」と「心身の健康確保」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、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、PDCA 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、現状分析で明らかになった課題をふまえ、特に「月80時間を超える教育職員の根絶」を最優先目標とし、量と質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7年度)	目標値(令和11年度)
1ヶ月の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	0.4 人	0人
1ヶ月の時間外在校等時間が45時間以下の教育職員の割合	71.3%	100%
1年間の時間外在校等時間の合計が360時間以下の教育職員の割合	33.3%	100%
1年間における1ヶ月時間外在校等時間の平均時間	32.7 時間	30時間以下※

※ 国の目標である30時間を超えないよう管理し、現状水準の維持・改善に努める

(2) 健康確保(ワーク・ライフ・バランス)や働きがいに関する目標

時間外勤務の削減という「量」的な改善だけでなく、職場の心理的安全性や満足度の向上など働き方の「質」的な改善に向けた目標を設定します。

項 目	現状値(令和7年度)	目標値(令和11年度)
心理的な仕事の負担(量)に対する満足度	32.2%	50.0%
仕事の満足度	82.1%	90.0%
ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	7.7%	5.0%

※ 町教育委員会が、教育職員(常勤)に毎年実施するストレスチェックの結果に基づく。

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

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の取組

「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、「4週間単位の変形労働時間制」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踏まえ、各学校は、県や町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な働き方改革を推進します。

(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、業務の役割分担を見直します。長時間労働の主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。

◎ 多様な専門・地域人材との連携による業務の分担

国の事業も活用し、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、「必ずしも教師が担う必要のない業務」とされている業務は専門スタッフ等へ積極的に移管し、教育職員が本来の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

長時間勤務の要因である部活動は、「必ずしも教師が担う必要のない業務」と位置づけられていることを踏まえ、教育職員の自発的な協力に依存してきた現状を見直し、持続可能な体制を構築します。そのために、複数顧問の配置や、部活動指導員の配置を継続するとともに、休日部活動の地域展開の取組を推進していきます。

◎ ICT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、保護者連絡のデジタル化を推進します。これにより、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AI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の負担を軽減し、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。

◎ 困難事案に対する組織的対応体制の整備

教育職員の精神的負担を軽減するため、学校の通常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、学校や教育職員が単独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、県の事業を活用して整備します。

具体的には、県教育委員会事務局に配置された「学校問題解決支援員」を活用することで、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、状況に応じて県の事業を活用して、学校問題 ADR（裁判外紛争解決手続）や弁護士による代理対応を依頼するなど支援体制を整備します。

【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

心理的負担を軽減し、ワーク・ライフ・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。

◎ 確実な休息の確保

「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。

◎ 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。

◎ 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、県の事業を活用して継続的に実施します。県や町による定期的な調査等を通じて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活かせるよう共有します。また、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。

◎ 保護者や地域住民教育活動への理解と協力の促進

県や町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。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。

(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。

◎ **不調の早期発見と予防の徹底**

「月80時間超」勤務者に対して校長面談や産業医による面接指導を実施し、業務の抜本的な見直しや改善を進めます。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。

◎ **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、県の事業を活用したセルフケア研修を案内し、研修動画を活用することで、全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、悉皆研修である初任者研修や校内研修等において、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。

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、町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) 町教育委員会

町教育委員会は、本計画全体の進捗を管理するとともに、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

町教育委員会は、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します。その状況は、町の総合教育会議の場において、学校別の数値を含めて町長および関係部局と共有し、町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、管理職会議を通じて共有することで、学校間の学び合いと改革の加速を促進します。

◎ 県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など、必要な情報共有を積極的に行います。

◎ 保護者・地域との連携・協働

本計画を町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。

(2) 学校

本計画の達成は、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」で示された目標を踏まえ、自校の勤務実態や課題に応じた具体的な数値目標を学校ビジョン等へ明確に位置づけ、全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。

◎ 町教育委員会への報告

各学校は、毎年度、自校の目標達成状況について評価・検証を行います。その際、学校評価に働き方改革の項目を位置付け、毎年度、検証結果を踏まえ、自校の目標達成状況を町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あわせて報告します。

◎ 次年度計画への反映と継続的改善

学校評価の結果を踏まえ、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、次年度の学校経営の改革方針や学校ビジョン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

取組状況をWeb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、対応可能な取組から保護者・地域等と連携・協働を進めます。

【上限時間の遵守に向けた取組等のPDCAサイクル（取組は例）】

