

**新潟市**

# **教職員 Well-Being 計画**

(第4次多忙化解消行動計画)

学校園が地域・社会の中で信頼され、子どもが輝き、充実した学校園生活を送るためには、そこで働く教職員が自らのワーク・ライフ・バランスを確立し、心身ともに健康であり、生き生きと子どもに向き合う環境であることが基盤となります。魅力ある教職員を育成し、質の高い教育活動を維持・発展させるため、学校園・教育委員会・地域・保護者等が一体となって働き方改革を推進し、教職員の Well-Being を向上していきます。

教育の本質を見つめ、教育の充実とその職務のやりがいを大切にしながら、これまでの「協働・分担」を充実させていきます。

そして、時間外在校等時間の短縮だけでなく、教育を行う幸せも大切にしていきます。

令和6年4月

令和7年4月 一部改正

令和8年4月 一部改正

新潟市教育委員会

# 目次

## 第1章

教職員 Well-Being 計画策定の趣旨及び

本市のこれまでの取組

・・・ 1

## 第2章

第3次多忙化解消行動計画（令和3年度～令和5年度）

の成果と課題

・・・ 4

## 第3章

教職員 Well-Being 計画の達成目標と基本理念

・・・ 15

## 第4章

教職員 Well-Being に向けた具体的な取組

・・・ 19

視点としての取組

窓1 地域・保護者・外部人材等との協働・分担

窓2 同僚との協働・分担

窓3 教育委員会等との協働・分担

# 第1章 教職員 Well-Being 計画策定の趣旨及び本市のこれまでの取組

## 1 教職員 Well-Being 計画策定の趣旨

2019年より私たちの生活に大きな影響を及ぼした新型コロナウイルス感染症も5類感染症に移行し、アフターコロナと言われています。この数年で大きく学校の働き方が変化し、教育をより推進しようと教育活動を再構築し、熟慮して工夫を重ねてきました。このように急激な変化が進む中で、未来社会 Society5.0 を自立的に生き、社会形成の参画に必要な資質・能力を育成することがこれからも求められています。充実した教育を推進するためには、教職員の働き方改革をより精選しつつ、社会の変化にも対応した魅力ある教職員であり続けることが大切だと考えます。

令和5年4月に、文部科学省から教員勤務実態調査（令和4年度）の速報値が公表され、全ての職種について時間外在校等時間が減少したものの、依然として長時間勤務の教員が多い状況があるという実態が明らかになりました。

本市でも、時間外在校等時間の縮減が進んできたものの、いまだ長時間の教職員がいる現状があります。加えて、社会環境の変化からくる多岐にわたる教育問題への対応など、教職員が時間には表れにくい精神的なストレスを抱えている現状があります。

また、教員の厳しい勤務の実態が明らかになる中、教員不足が全国的に問題となり、これまで高い成果を上げてきた学校教育を維持・向上させることが難しくなりつつあります。

充実した教育環境を維持・発展させるためには、教職員の働き方改革と併せて、教育に対するやりがいと意欲をもって職務にあたることのできる環境が大切になります。また、今後の教育を考えるうえで、意欲と能力のある人材が教職員を志す環境を整備していく必要があります。

教職員 Well-Being 計画では、未来の学校を見据え、全てが満たされ継続性のある幸福を意味する Well-Being の実現を目指し、本市がこれまで積み上げてきた多忙化解消のための取組の成果を基盤とし、教職員個々の働き方に関する意識を高め、学校園、地域・社会・保護者、教育委員会等がこれまで以上に一体となって目標を達成していくための具体的な方針を示しました。

### 本市が考える「教職員 Well-Being」とは

- ① 現在本市で勤務する教職員及び未来に本市で勤務する教職員が、働き甲斐をもって教育に専念できる状況であること
- ② 本市の子どもたちがこれからの社会をたくましく生き抜く力を育成できる教育状況であること
- ③ 学・社・民の融合による人づくり、地域づくり、学校づくりにより、本市の地域・社会・学校が一体となって子どもの育成環境を充実させていく状況であること

## 2 本市のこれまでの取組

新潟市教育委員会では、平成29年5月に多忙化解消検討会を立ち上げ、各課を横断したワーキングチームにより検討を重ねてきました。その後、多忙化解消検討会議等での外部委員の意見をふまえ、平成30年3月に「第2次多忙化解消行動計画」を策定し、取組を進め、その課題と成果をもとに令和3年3月に「第3次多忙化解消行動計画」を策定し、「協働」と「分担」をキーワードに取組を行ってきました。

### (1) 平成29年度に開始した取組

#### ① ワーキングチーム会議の開催

○H29 6回 ○H30 5回 ○R1 7回 ○R2 6回

- ②ワーキングチームによる現地視察（鳥屋野小学校、上山中学校）9月26日  
※教育委員会各課の課長補佐級のワーキングチームを立ち上げ、委員会内の課同士が連携して多忙化解消に取り組んで行く仕組みができました。

③多忙化解消検討会議

- H29 9月、12月、2月 ○H30 2月 ○R1 2月 ○R2 12月、1月  
※学識経験者、社会保険労務士、PTA代表、学校園の各職の代表者による多忙化解消のための会議を開催し、本市の教職員の働き方改革の進捗状況の確認や、改善のための話し合いを行っています。

④出退勤管理システムの導入

- ※教職員が自身の出勤時刻と退勤時刻を毎日PCに入力することにより、市立学校園の全教職員の在校等時間を把握することができるようになりました。

(2) 平成30年度に開始した取組

①働き方改革研修会の開催

- H30 4月、5月、6月、8月 ○R1 7月、9月 ○R2 11月

②長期休業中の学校園閉庁日及び休暇取得促進日の実施、拡大

- ※夏季休業中のお盆期間、年末年始の休日の前後に設定し、その期間は教育委員会で緊急時の対応を行うこととしました。

③スクールロイヤー制度の導入

- ※価値観やニーズが多様化、複雑化する中で、問題の適切な解決と教職員の精神的な負担の軽減という働き方改革の視点から導入しました。

④新潟市立中学校部活動ガイドラインの策定

⑤学校事務支援員の配置

- ※教職員の負担軽減を図り、児童生徒への指導及び教材研究等に注力できる体制を構築することを目的として配置しました。

⑥統一ルールによる時間外電話対応の実施（PTA・地域への協力要請）

(3) 令和元年度の取組

①「やろてば新潟フォーラム」の開催（12月）

- ※多忙化解消の取組について、成果の共有と発信を目的に、6グループでのポスターセッションや、小・中学校3校からの実践発表を行いました。市内、県内外から約230名の参加がありました。

②第2次多忙化解消行動計画の改定（3月）

- ※給特法が改正され、本市においても教育職員の勤務時間、休暇等に関する条例や教育委員会規則を改正しました。在校等時間の上限を設定することにあわせ、第2次計画の改定を行いました。

③コンサルタント導入による業務改善

(4) 令和2年度の取組

①時差勤務の試行（7月～）

- ※通常の勤務時間よりも30分又は1時間の早出・遅出を可能とする勤務形態の試行を開始しました。

②第3次多忙化解消行動計画の策定（3月）

- ※「協働」と「分担」による新しい学校生活様式の創造を目指し、多忙化解消行動計画の改定を行いました。

(5) 令和3年度の取組

①統合型校務支援システムの導入（4月～）

- ※小・中・特支・中等・高校において、統合型校務支援システム（C4th）を導入し、本市全体で統一した運用を開始しました。出退勤については、タブレットを利用した客観的

システムとなりました。

② 1人1台端末(iPad)の導入(4月～)

※GIGAスクール構想に伴い、1人1台端末環境となり、授業改革を進めました。

③ 部活動地域移行モデル事業開始(4月～)

④ 小学校教科担任制の拡充(4月～)

⑤ オンライン会議への転換(4月～)

(6) 令和4年度の取組

① 教頭の多忙化解消を重点とした取組

※時間外在校等時間が80時間を超える教頭及びその学校長は、教頭業務改善計画書の作成を行い、改善策を教育委員会と一体となって進めました。(10月～)

※教頭の標準的な職務表を作成し、教頭業務の改善に活用してもらいました。(4月～)

② 子ども支援コーディネーター加配の配置

※モデルとして、2中学校区に生徒指導の小中連携をねらって、加配教員を配置しました。加配教員は、中学校区の小学校を兼ねて勤務し、中学校全体の生徒指導体制の充実を図りました。

(7) 令和5年度の取組

① 統一ルールによる電話対応時間の見直し(10月～)

※中学校、中等教育学校、高等学校の夕方の電話対応終了時刻について、各校の実情に応じて18:00～19:00の間で設定可能と変更しました。

② 教職員 Well-Being 計画の策定(3月)

## 第2章 第3次多忙化解消行動計画の成果と課題

(令和3年度～令和5年度)

### 1 行動計画の目標について

#### (1) 指標の達成状況について

第3次多忙化解消行動計画では、第2次多忙化解消行動計画から引き続き、以下の指標に基づき、教職員の時間外在校等時間の縮減に向けて取り組んできました。

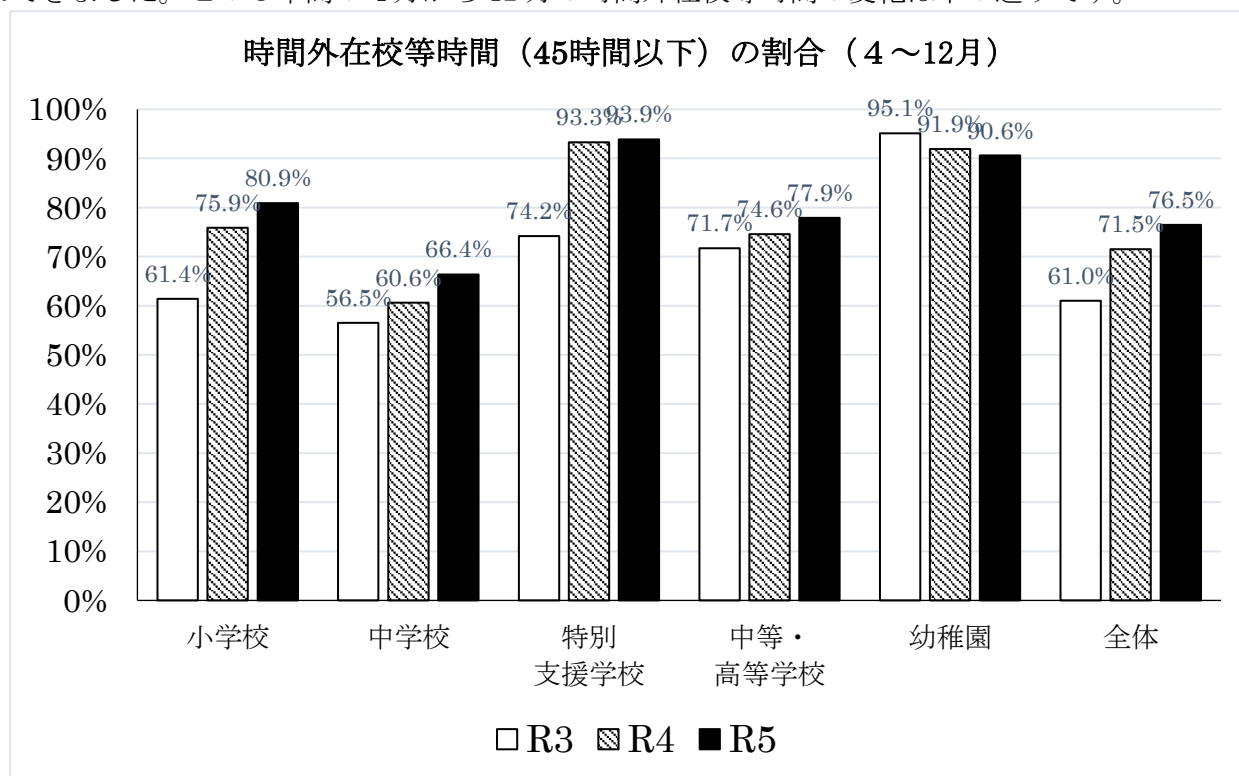
##### 【指標】

- ① 1か月の平均時間外在校等時間について、45時間以内にする。
- ② 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内にする。
- ③ 1年間14日以上有給休暇を取得する教職員を増やす。

<①について> ※令和5年度は4月～12月の平均

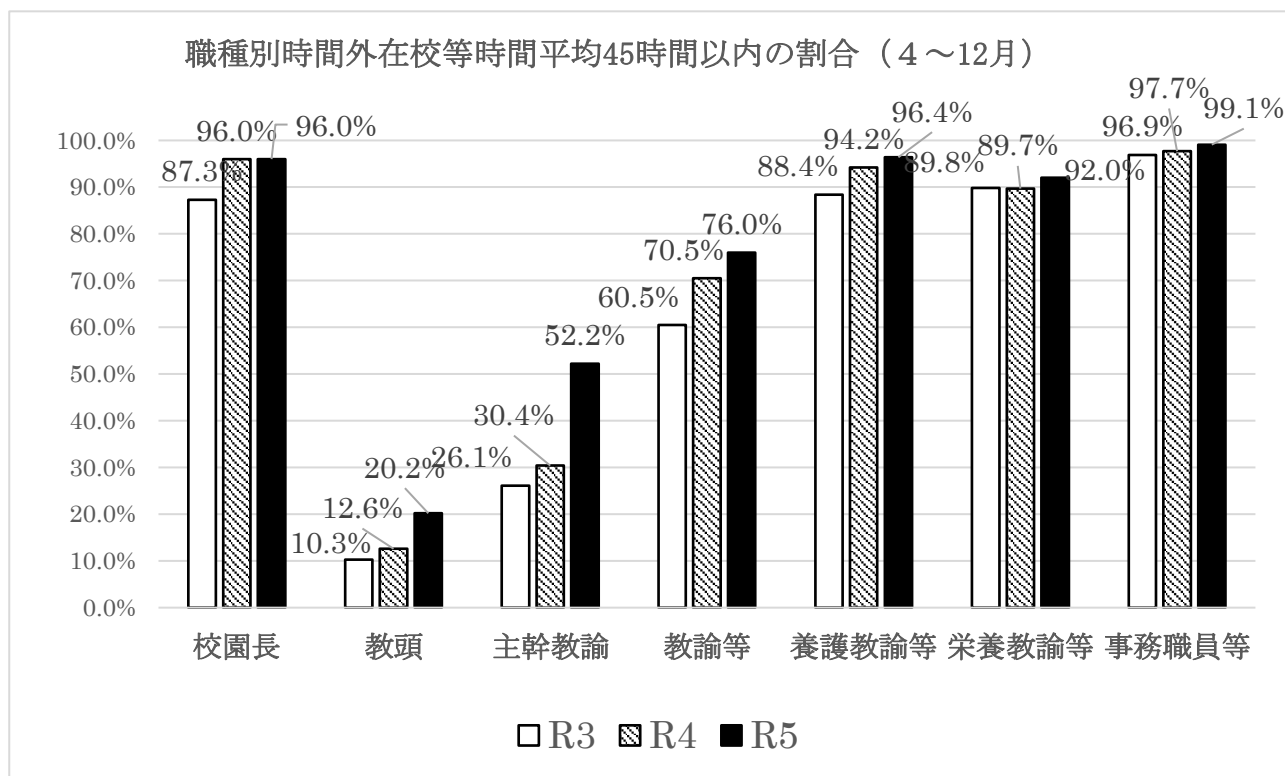
月あたり45時間以下の割合 (令和3年度)64.4% →(令和4年度)73.5% →(令和5年度)76.5%  
月あたり80時間超の割合 (令和3年度)1.5% →(令和4年度)0.8% →(令和5年度)0.7%

令和3年度からは、校務支援システムによるタブレットのタッチでの客観的な出退勤の記録が実現し、それまでの各自のパソコンでの入力と比較し、格段に精度が上がったものと思われます。しかしながら、新型コロナウイルス感染症による教育活動の変更や中止・縮小など社会の大きな変化があったことで各年度を単純に比較することはできません。また、個別最適化の学習を踏まえ、一人1台のタブレットが令和3年度に本格導入され、教師の授業改革も一段と変化があった年となりました。そのような中、第3次多忙化解消行動計画をもとに取組が進められ、少しずつ改善がみられてきました。この3年間の4月から12月の時間外在校等時間の変化は下の通りです。

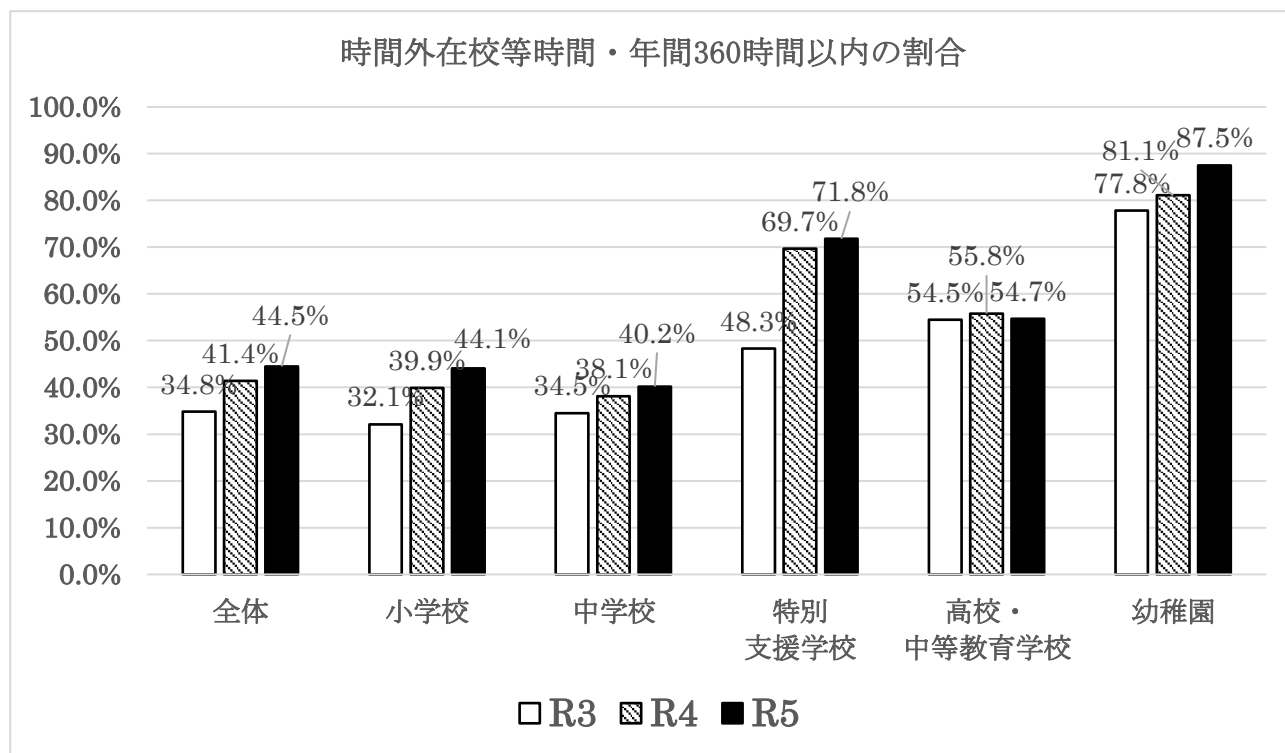


(対象：市内学校園に勤務する教職員約4,500名)

しかし、時間外在校等時間が短くはなっているものの、職種によって大きく差があることが課題となります。下記のグラフから分かるように、特に教頭職の時間外在校等時間月平均 45 時間以内の割合は、20.2%にとどまっています。今後も継続して職種に応じた重点的な取組を行っていく必要があります。



<②について>



※令和5年度の数値は4～12月までに月の平均時間外在校等時間が30時間以下の教職員の割合

第3次多忙化解消行動計画の取組により、年間360時間以内の割合は増加してきました。しかし、小中学校においては50%を下回っており、いまだ時間外在校等時間が月平均30時間以上である状況です。要因として、小学校では担当する授業時間数が多く、打合せや事務処理の業務が放課後に集中してしまうことが考えられます。一方中学校では、放課後に部活動を行うため、事務処理の業務がその後になったり、部活動そのものが勤務時間終了後まで行われていたりといったことが考えられます。

また、月の勤務日数が20日だとすると、時間外在校等時間を月平均30時間以内にするためには、1日あたり1時間30分以内となります。教職員の勤務開始時刻前に児童生徒が登校する現状を考えると教職員は勤務開始時刻より前から勤務をしている現状があります。年間360時間以内の目標達成まではさらに取組を工夫する必要があります。

### <③について>

年間14日以上有給休暇を取得した教職員の割合  
(令和3年度)63.0% →(令和4年度)68.5%

休暇取得促進日の設定の取組や学校閉庁日の設定の取組もあり、教職員が計画的に休暇を取得して自分時間をつくるのがより良い教育を行う基盤になるという認識が高まってきています。第3次多忙化解消行動計画の取組により、それまで半数程度の割合だったものが、7割弱の割合にまで向上してきています。今後100%の達成を目指すためには、長期休業中に設定された上記の取組に加え、長期休業期間以外でも「協働・分担」を工夫し、休み方改革(※コラム)を進める必要があります。

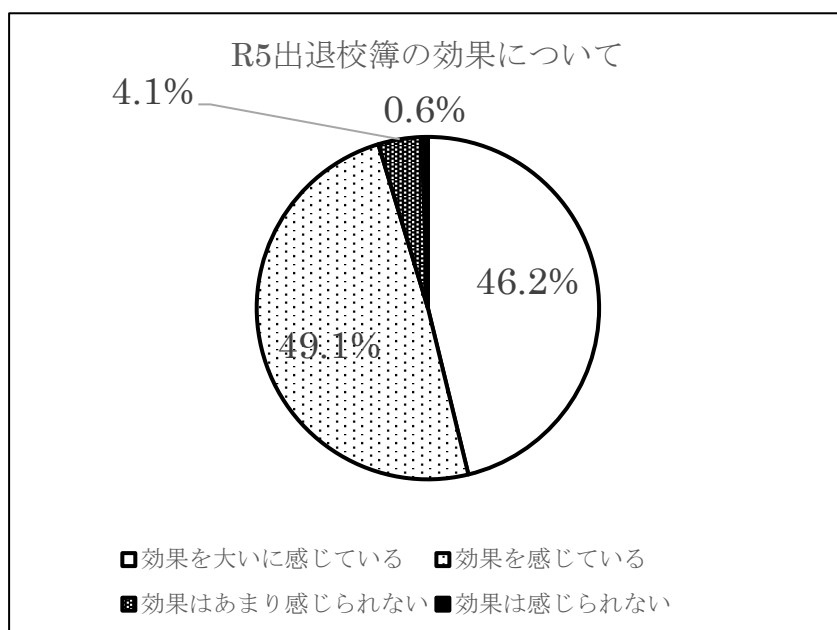
また、休みや業務時間外の時間を充実させることは、新しいことにチャレンジすることやコミュニケーションの場を拡大することにつながり、教職員の人間力を向上させるものであるという意識改革を継続して行う必要があります。

## (2) 勤務実態調査等の結果について

本市では、働き方改革等の進捗を把握し、今後の取組に生かすために毎年11月頃、教職員に対し勤務実態調査を行っています。また併せて同期間に学校に対し、学校実態調査を実施しています。

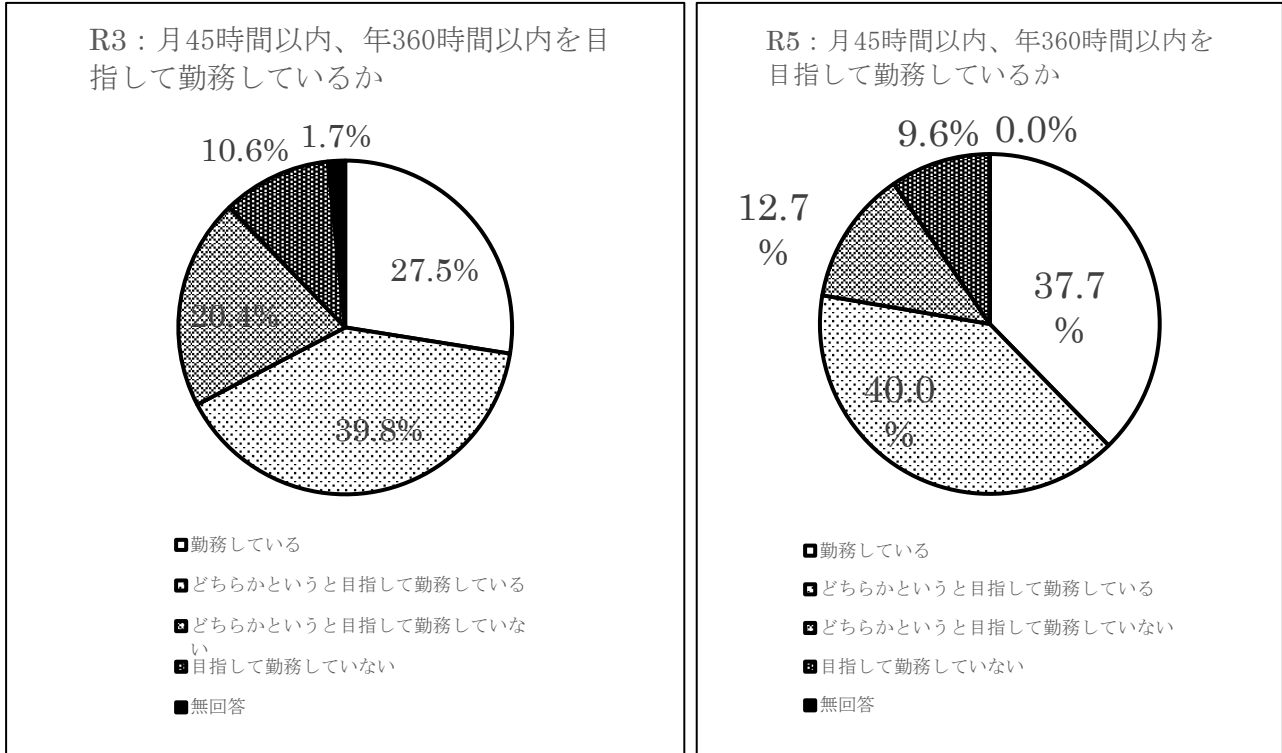
この調査の分析により、第3次多忙化解消行動計画を取り組んだ3年間での成果と課題は次の通りです。

### ○出退勤記録システムの効果について



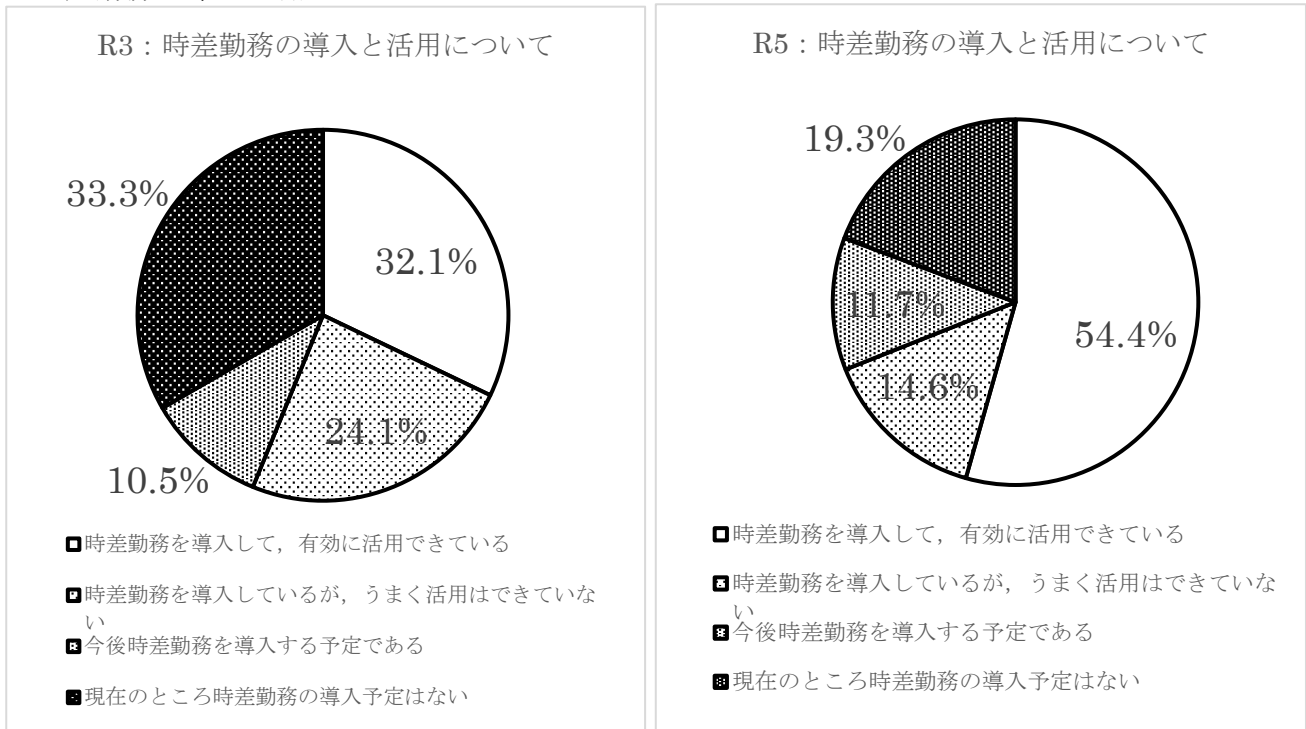
第3次多忙化解消行動計画の開始とともに、統合型校務支援システムによる出退勤の客観的な記録を行いました。入力についてはタブレット端末をタップすることで記録される仕組みを導入しました。効果を感じている割合は、95.3%になっています。あまり効果を感じられない要因としては、幼稚園にまだ導入されていないことや給食センターなど外部の施設で勤務する職員がおり、入力に時間を要することなどが考えられます。

○月 45 時間以内、年 360 時間以内を目指して勤務しているかについて



時間外在校等時間について、月 45 時間以内や年間 360 時間以内を意識して勤務している教職員の割合が令和 3 年度から令和 5 年度にかけて 10 ポイント以上向上しています。出退勤の管理システム同様、自己の働き方に対する意識が向上してきているためと考えています。一方、2 割程度の教職員が目指していないと回答しています。この回答の中には目指さなくても月 45 時間以内の勤務状況である場合の教職員が多いですが、中には長時間であることにあまり意識が向いていない教職員もいる状況です。

○時差勤務の導入と活用について

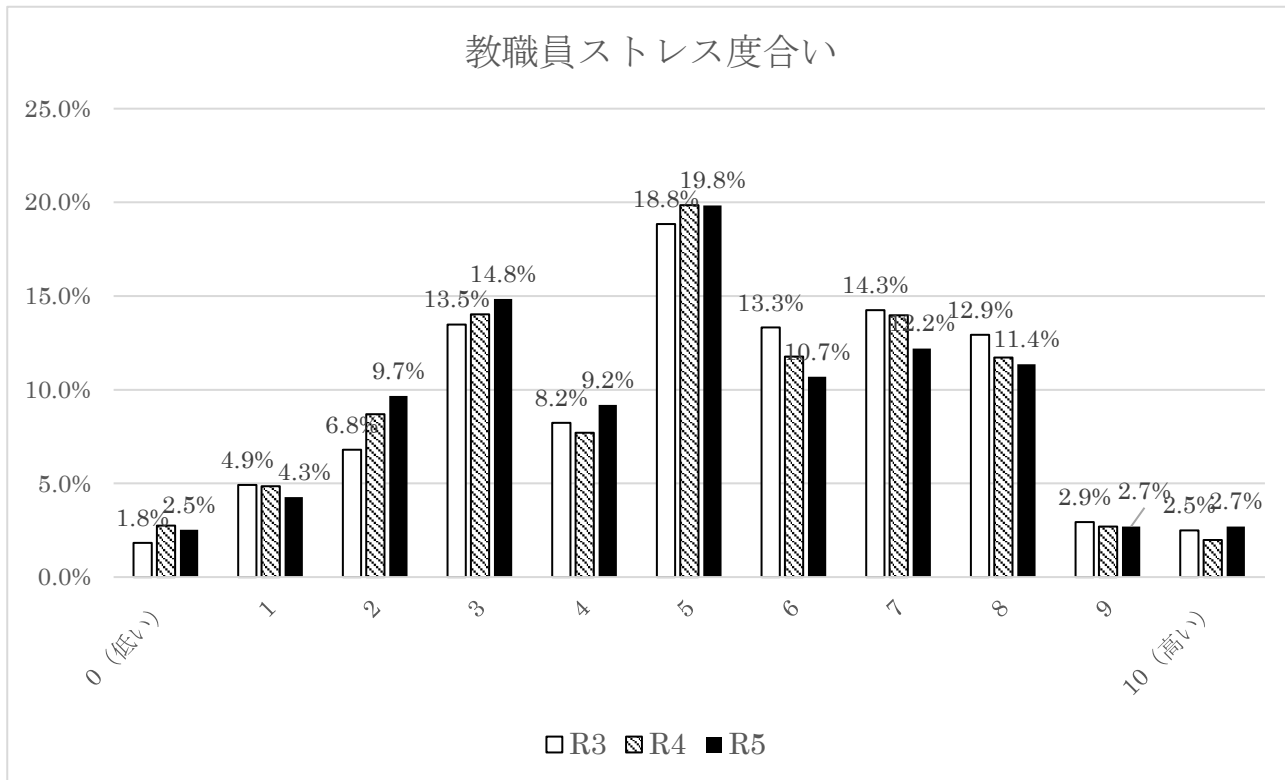


時差勤務を導入する学校が増加してきました。多様な生活状況にあわせて柔軟に活用できている

ことが活用の利点となっています。一方、時差勤務により打ち合わせ時間がそろわないなどの課題も聞かれました。ICTの利活用を通して、今後工夫していけるとさらに良い活用ができそうです。

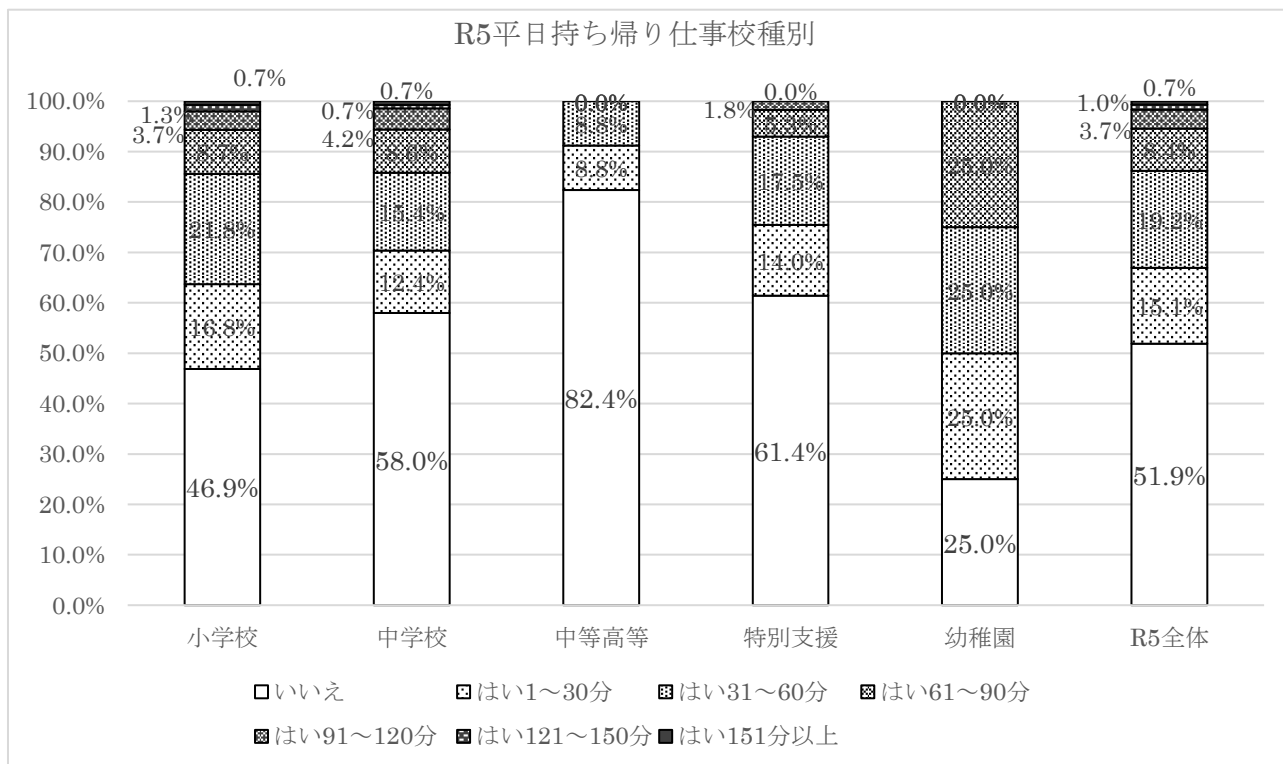
○教職員のストレス状況の自己評価の推移について

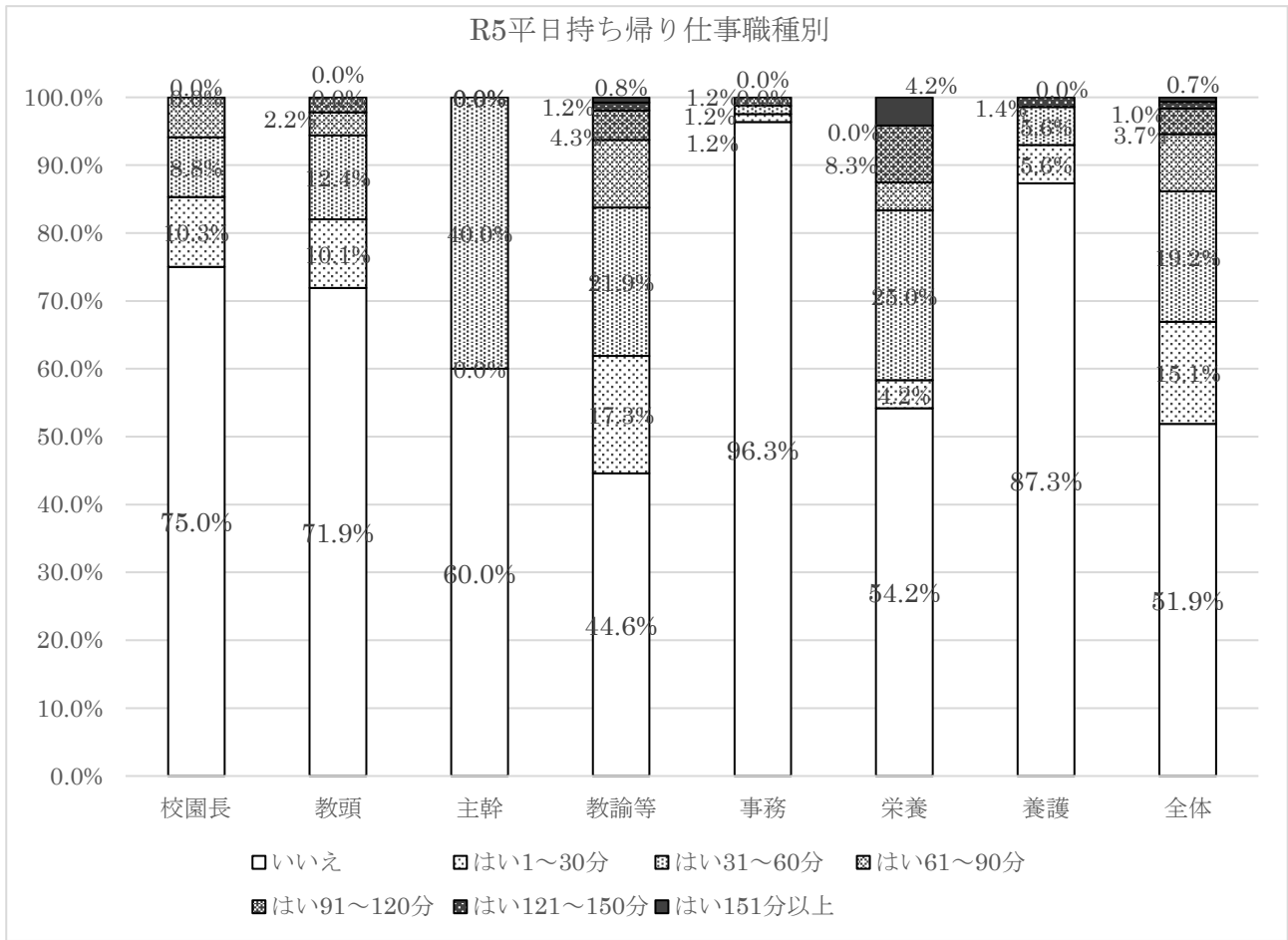
令和3年度から令和5年度の3年間で、ストレスの状況について変化はほとんど見られません。ストレス7以上の教職員が3割程度います。



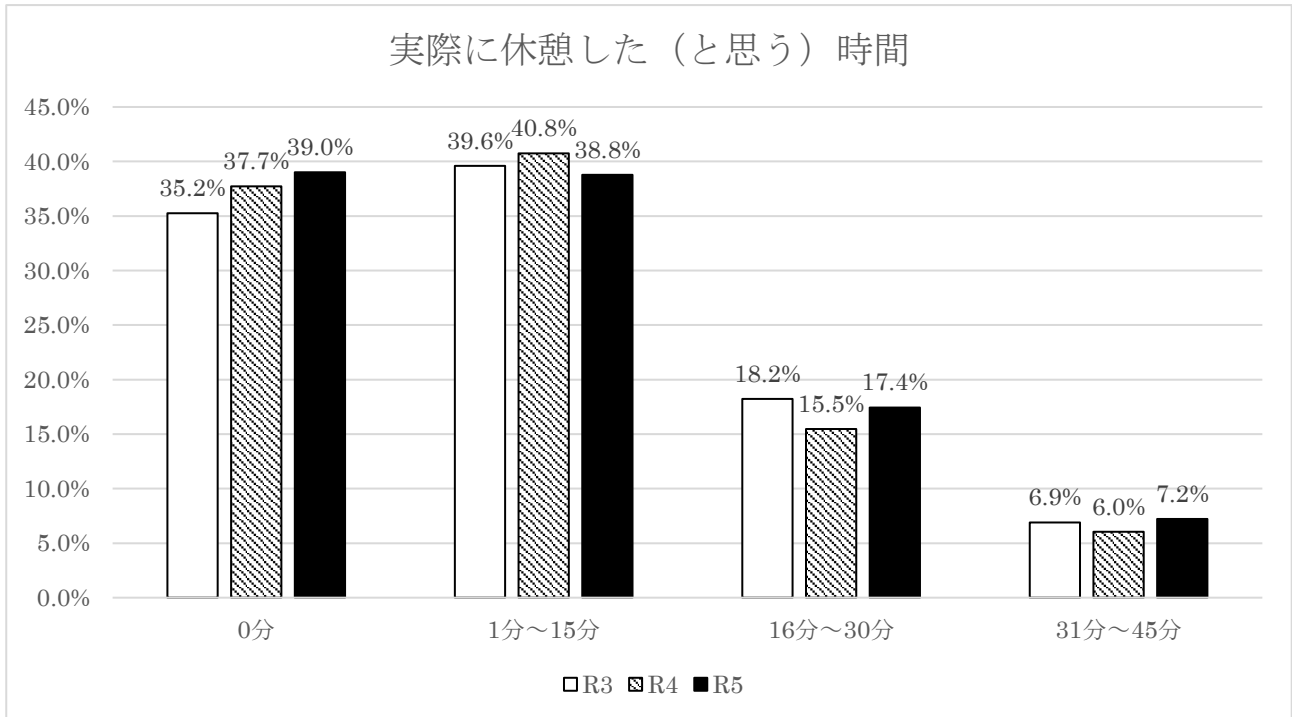
○平日の持ち帰り仕事について

平日の持ち帰り仕事は、幼稚園、小学校の順に多く、その中でも教諭、栄養教諭（栄養職員）、主幹教諭が多いことが分かります。





○休憩時間の確保について



児童生徒への対応や事務業務の処理に時間を費やし、休憩時間（実際に休憩したと思う時間）は少ないことが分かります。

## 2 「協働・分担」の35の取組について

### (1)【窓1】地域・保護者・外部人材等との協働・分担

取組番号	取組内容	取組の成果や課題と今後の方針
①	学校事務支援員の配置	第3次多忙化解消行動計画開始前のR2年度（25校）の3倍以上の学校に、教員業務支援員を配置できた。配置されたすべての学校が、その効果を実感している。その一方、新型コロナウイルス感染症の5類への変更に伴い、スクール・サポート・スタッフの配置がR5年7月末で終了した。学校現場からSSSの配置継続の要望は多い。今後は、全校への教員業務支援員配置を目指していく。【継続】
②	スクールロイヤーによる問題の早期解決・未然防止	法的なアドバイスをいただき、他課と情報共有をしながら学校支援に生かすことができた。対応の難しい保護者に対しては、学校問題対応チームが適用された。【継続】
③	部活動指導員の配置、休日の部活動の段階的な地域移行	R5年度は部活動指導員18名を配置した。うち1名は2校兼務で実施した。新規5校を加え9校のモデル事業の成果を検証した。実施主体の在り方や類型の大きな手掛かりとなった。これらを基に、市内中学校に情報提供したり、新潟市の考え方を示したりし、多くの学校で部活動の縮小化を進め始めている。R8から平日も含めた地域移行を推進する。【継続】
④	登下校時の見守り体制の構築	全小学校で「子ども見守り隊」による見守り活動が定着している。次期行動計画には掲載しない。【完了】
⑤	清掃、休憩時間等における外部人材の導入	休憩時間の見守りについて、地域人材を活用している学校の事例を取材し、働き方改革通信で紹介した。中教審の緊急提言を参考に、清掃及び休憩時間の見守りについて、教員業務支援員の実施要領を見直し、可能な業務に加えていく。【第4次「清掃・休み時間支援スタッフの導入」へ継承】
⑥	地域と学校パートナーシップ事業の工夫改善	全校で学校運営協議会（CS）が導入されたことに伴い、事業報告書の書式から推進会議の欄を削除し、簡略化を図った。【第4次窓1ー⑤「CSと地域と学校パートナーシップ事業の一体的推進」へ継承】
⑦	コミュニティ・スクール推進事業を通じた支援体制づくり	R5はコミュニティ・スクールをさらに成熟・発展させるため、「熟議」をテーマとした「コミュニティ・スクール講座」を夏・冬の2回、8区の会場で開催した。小学校長会のアンケート調査によると、「地域が学校に協力的になる」「子どもの安心・安全な環境が確保される」の面で、コミュニティ・スクールの良さを実感する校長の割合が大きく増加している。子どもや教職員が地域から支えられ、見守られた中で教育活動に取り組むことができることは、教職員にとって心理的な余裕をもちながら子どもたちに向き合うことができるようになったと考えられる。【第4次窓1ー⑤「CSと地域と学校パートナーシップ事業の一体的推進」へ継承】

## (2) 【窓2】 同僚との協働・分担

取組番号	取組内容	取組の成果や課題と今後の方針
①	教職員一人一人のアイデアを生かすシステムの構築	学校マネジメント研修や働き方通信で取り上げたアイデアが、水平展開で各校のチャレンジ360に活かされた(デジタル化の推進等)。【第4次「教育のやりがい 教職員のアイデアを生かした業務改革の見方・考え方」へ継承】
②	一人一取組による「自分時間」の創造	タイムマネジメントを意識している教職員は、時間外在校等時間が減少するなどの効果はあったが、「負担感軽減」に向けて今後の取組が必要になる。【第4次「負担感の解消 働き方の質を高める、休むことについての見方・考え方」へ継承】
③	部活動ガイドラインの徹底、部活動数の適正化	活動計画書と報告書により、各校がガイドラインに沿って活動を行っていることを確認した。達成しており、ガイドラインに係る項目は完了する。【部活動に関する内容は第4次窓1-③「休日及び平日の部活動地域移行」に集約】
④	生徒指導体制の充実	いじめ未然防止に向けた教育プログラムを周知した。COCOLOプラン(誰一人取り残さない学びの保障)に向けた取組を支援した。特別支援に係る依頼数は年々増加傾向にあるが、対応人数を増やすなどして迅速な対応に努めた。特別支援学校におけるセンター的機能を充実させることが課題である。子ども支援coは4つの中学校区に配置した。小中学校間の生徒指導の情報共有が進んだ。ノウハウの共有をさらに進めていく。【第4次窓2-④「組織的な生徒指導体制の充実(子ども支援co)」、窓2-⑤「特別支援教育体制の充実」へ継承】
⑤	時差勤務の導入と活用	時差勤務を活用する学校が55.7%まで増加した。活用している学校では、教育職員が自らの業務内容とライフスタイルを考慮した多様な働き方を行う上で効果があるとしており、さらに活用を進めていく。【継続】
⑥	ノー残業デー・ノー会議デー等の実施と休暇取得の促進	ノー残業デー、ノー会議デー等の設定が浸透し、時間外在校等時間の縮減や年休の取得に有効性が生じている。今後も、実施校が増えるよう、実践例や有効性を紹介していく。【第4次窓2-⑥「休暇取得の促進と休み方改革」へ継承】
⑦	教育活動の見直し・教育課程の工夫	コロナ禍への対応等を通じて、教育活動の見直し・教育課程の工夫が進んだ。一方、年間授業時数1086間以上の学校が存在するので、R6・R7で確認し、見直しを促していく。【第4次見方・考え方「教育の充実 教育活動の見直し・教育課程の工夫」へ継承】
⑧	中学校学年担任制の推進	R6は中学校9校が取り組んでいる。中央教育審議会質の高い教師確保部会においても、効果的な事例として本市中学校の取組が取り上げられた。【継続】
⑨	学校事務共同実施の推進	手当決裁については校務支援システムを活用した事前点検を取り入れ、業務改善に繋げた。今後は管理職の意向も取り入れながら、業務内容を広げていく。【第4次窓2-②「事務DX」に継承】

### (3) 【窓 3】 教育委員会等との協働・分担

取組番号	取組内容	取組の成果や課題と今後の方針
①	学校評価における働き方改革に関する項目の設定	学校評価シートを改訂した。目標と手段と指標が連動し、焦点化することを推進した結果、学校運営が視覚的になったと高評価であるが、働き方改革に関する評価項目については不必要と考える。【完了】
②	働き方改革の観点を踏まえた人事評価の実施	働き方改革の観点を踏まえた目標を設定し、自身の業務に工夫・改善を図ることで、全体として時間外在校等時間が減少している傾向にあるため、今後も人事評価と関連させていく。ほぼ定着したので、次期行動計画には掲載しない。【完了】
③	目安となる出退勤時刻の設定	時間外在校等時間 4 5 時間以内 < R5 4 ~ 11 月 > の教職員の割合は 73.9% (R4 4 ~ 11 月 69.5%)、教頭の同割合は 17.1% (R4 11.5%) である。全体的に見て良い状況になってきている。しかし、設定時刻を超えて出退校している教頭が固定化傾向にあり、業務改善計画を作成することで改善を促している。7:00 前に出勤しない、18:30 (小・特・幼)・19:00 (中・高) が目安であるという意識は定着したので、次期行動計画には掲載しない。【完了】
④	長期休業中の学校閉庁日、休暇取得促進日の設定	休業前の学校園への周知により確実に実施された。令和 6 年度以降も引き続き閉庁日・休暇取得促進日を設定していく。【継続】
⑤	働き方改革通信による好事例の共有	令和 5 年度は学校と保護者間の連絡方法のデジタル化の取組等の先進的な取組を紹介し、実践校の増加につなげた。今後も好事例を紹介し、水平展開を行う手段として活用していく。【継続】
⑥	市幼研・市小研・中教研との連携・協議	市幼研・市小研・中教研ともに、状況に応じてオンラインでの研修会を実施した。新潟市のネットワーク環境の整備が進み、必要に応じてオンライン研修に取り組むことができた。【第 4 次窓 1 - ⑥「教育関係諸団体との連携」に継承】
⑦	教育関係諸団体等の活動の見直し	校長会からの情報提供をもとに、市教委主催の協議会等の活動の見直しを行った。教育関係諸団体と教育委員会主催の研修等で、連携協働ができる内容がないか、情報交換を行ない、整理・統合を検討していく。【継続】
⑧	校務支援システムによる事務の効率化	校務支援システムが定着し、効率的に業務が行えるようになった。93.6%の学校が効果を実感している。今後は幼稚園への導入や、相談窓口の周知等、効率化をさらに進めるため適時改善していく。【継続】
⑨	給与・手当支給手続きの電子化・システム化	給与及び旅費に関し様式変更を含めマニュアルを改訂した。PDF化に対応可能なものについて概ね完了した。【完了】
⑩	保護者への連絡方法のデジタル化・ICT 活用の推進	保護者から学校へ子どもの出欠連絡が可能なメール配信システムの案内を行った。働き方改革通信で出欠席連絡のデジタル化やメールによるたよりの配信の方法を具体的に紹介すると同時に、学校訪問の際にも活用を促した。【第 4 次窓 2 - ②「事務DXの推進」に継承】

⑪	教育実践などに役立つコンテンツの共有	学校訪問等で得られた授業実践等の好事例を紹介した。学習 e ポータル (L-Gate) で特に ICT を活用した授業づくりや家庭学習に関する情報を提供した。Teams による、学校間で情報共有を即座にできる環境構築を今後も検討していく。マイスターによる実践事例などのコンテンツの充実を図った。また、アクセスしやすいように HP の修正を図った。その結果、閲覧回数が増えた。ニーズが高いことから次年度以降も継続して実施し、拡充を図る。 【継続】
⑫	教育委員会主催研修の精選・オンライン化の推進	教育委員会各課主催の研修については、概ね研修内容・方法の見直し、改善が図られた。オンライン研修でも高い満足度が得られている。また、「研修受講履歴記録システム及び教員研修プラットフォーム」の運用に向けて準備を進めている。オンデマンドコンテンツの内容の精査について、R5 及び R6 に実施する。【第 4 次窓 3-①「各研修の精選及び研修履歴の記録のデータ化」へ継承】
⑬	出退勤管理システムを活用した業務の適正化	出退勤管理システムにより、客観的な資料ができたことで、個人の働き方を検討したり、学校としての取り組みを評価したりする資料となっている。95.3%の学校が効果を実感している。【継続】
⑭	快適な学校施設の整備	R3 年度に 6 校、R4 年度に 7 校、R5 年度に 7 校の大規模改造工事を実施し、施設管理者の意向を踏まえた計画的な施設整備を行った（大規模改造工事校）。【継続】
⑮	統一ルールによる時間外の電話対応の実施	平成 31 年度に開始したルールは地域や保護者の理解を得て、ほぼ定着した。令和 5 年 10 月以降、部活動の地域移行等を踏まえ、中学校・高等学校の夕方の電話対応について、各校の実情に応じて 18:00~19:00 の中で設定可能とした。【第 4 次窓 3-⑩「電話対応時間の短縮に向けた工夫」へ継承】
⑯	働き方改革研修、メンタルヘルスケア研修の充実	新任校園長等研修でメンタルヘルスについて講座を行った。一般職員対象、管理職・ミドルリーダー対象に、メンタルヘルスケア研修会を実施した。今後も一般職員、管理職等がそれぞれの職位や立場に応じた研修会を開催し、健康の維持、増進に対する実践力を高める研修を実施していく。【第 4 次見方・考え方「心の健康管理 メンタルヘルス・健康管理からの見方・考え方」に継承】
⑰	教職員の健康及び福祉の確保	毎年度 6 月・10 月・3 月に情報誌 (Safety&Health) を発行し、心身の健康に関する啓発、相談窓口の周知等を行った。また、年度ごとに 45 名程度の教職員に対して産業医の健康指導を行った。産業医の意見を校長に伝え、当該教職員の健康障がい防止を促した。今後も教職員の健康及び福祉の確保の取組を継続していく。【第 4 次見方・考え方「心の健康管理 メンタルヘルス・健康管理からの見方・考え方」に継承】
⑱	会計業務の負担軽減	給食費の公会計化に伴い導入される学校預り金収納システムについて、学校園の代表と情報を共有した。今後は預り金会計の適正化と負担軽減を両立させるようマニュアルの改訂に取り組んでいく。【第 4 次窓 3-②「給食費の公会計化」に継承】
⑲	小学校高学年における教科担任制の推進	英語専科加配、優先教科（算数・理科・体育）の配置を進めた。また従来型の専科指導加配も配置した。学級担任同士の授業交換等による教科担任制も進み、令和 6 年度は 78.5%の小学校が実施した。【継続】

第3次多忙化解消行動計画の取組を通して、本市全体であらゆる場や機能を活用し、「協働と分担」を考え、時間外在校等時間の縮減策を講じてきました。この3年間における「協働・分担」による成果として、学校業務を細分化し、だれとどのように「協働・分担」するのかを明確にして取り組んだことで、多くの業務が一つの学校・一つの学年・一人の教職員で抱え込むことなく、働き方の意識改革が進んだことが挙げられます。一方、「協働・分担」が進むことにより、その各学校業務等の中心にいる教頭職の長時間が課題となりました。教頭の標準的職務及びその例を示し、各学校の実態にあわせて教頭の働き方改革の取組を進めてきましたが、少しずつ改善してきてはいるものの、引き続き取り組む必要があります。

また、第3次多忙化解消行動計画を推進する中で次のような傾向が見えてきました。

- 1 自らのタイムマネジメントを意識している教職員は、時間外在校等時間が短くなる傾向にある。
- 2 教頭の時間外在校等時間の減少は、他の教職員の時間外在校等時間の減少につながる。
- 3 教員業務支援員、スクールロイヤー、部活動指導員、地域ボランティア等、学校園を支えてくれる力が年々増え、教職員の負担軽減につながっている。
- 4 「協働と分担」による働き方改革は進んできたものの、それだけでは目標及び指標の達成には困難がある。

この傾向から、学校や教職員が働き方改革に高い意識で取り組むことが、多くの改善につながることで、教育の本質を踏まえた働き方改革を進めることで「協働・分担」が質の高いものになること、時間外在校等時間には表れにくい精神的負担が働き方改革を進めるうえで必要であることが分かりました。教職員・学校・地域・社会・保護者・教育行政がそれぞれの立場で連携し、高い意識をもって働き方改革を進めることが教職員の幸せを実現し、充実した教育には欠かせないと考えます。今後は、これまでの成果と課題を生かし、「協働・分担」に多面的な見方・考え方を行うことで、時代の変化にも対応し得る、より質の高い「協働・分担」にしたいと考えました。

## 第3章 教職員 Well-Being 計画の達成目標と基本理念

### 1 教職員 Well-Being 計画の達成目標

学校園が地域・社会の中で信頼され、子どもが輝き、充実した学校園生活を送るためには、そこで働く教職員が自らのワーク・ライフ・バランスを確立し、心身ともに健康であり、生き生きと子どもに向き合う環境であることが基盤です。

魅力ある教職員を育成し、質の高い教育活動を維持・発展させるため、学校園・教育委員会・地域・保護者等が一体となって働き方改革を推進し、教職員の Well-Being を向上します。

行動計画策定の趣旨、現状を踏まえ、次の指標を掲げて取り組みます。

#### 指 標

##### ●職業性ストレス簡易調査（厚生労働省）を改善する。

- ① 1か月の時間外在校等時間（※1）について、45時間以下にする。（※2）
- ② 1年間の時間外在校等時間（※1）について、360時間以下にする。（※2）
- ③ 1年間14日以上<sup>1</sup>の年次有給休暇を取得する教職員を増やす。

※1 職員が業務を行う時間（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第7条の指針に規定する在校等時間をいう。）から所定の勤務時間（同法第6条3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。）を除いた時間

※2 児童生徒等に係る臨時的な特別な事情により業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以下（連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以下、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は6か月まで）

前章で述べたように、「協働・分担」の取組により、①から③の指標について一定の成果を得ました。しかし、時間外在校等時間は縮減傾向にあるものの、第3次多忙化解消行動計画の目標や指標は達成されたとは言えない状況です。また、職種あるいは校種によって、異なる課題があり、引き続き多忙化解消の取組を継続する必要があります。

そして、前章で示した勤務実態調査のストレス状況では、時間外在校等時間が縮減したにもかかわらず、改善傾向にない状況です。毎年度行っているストレスチェックにおいても同様に改善傾向が見取れていません。

時間には表れにくい負担感（ストレス）の要因として、次のようなことがあるととらえています。

- ① 学校及び教職員に対し、生徒指導対応や苦情対応等に係る多岐にわたる要望や要求があること。
- ② 代替講師不足により、教職員の負担が増していること。
- ③ 必ずしも教員が行わなくてもよい業務について削減がまだ必要であり、教員が打ち込みたい業務に取り組むための時間確保が不十分であること。

第3次多忙化解消行動計画では、令和6年度以降も継続することも当初考えていましたが、時間には表れにくい心身の面も視点として加えていきたいと考え、第4次多忙化解消行動計画として教職員 Well-Being 計画を策定しました。教職員 Well-Being 計画では、第3次多忙化解消行動計画の指標を継続するとともに、新たに職業性ストレス簡易検査の内容を加えることで、時間には表れにくい心身の健康状況についても目を向けて働き方改革を進めていきたいと考えています。

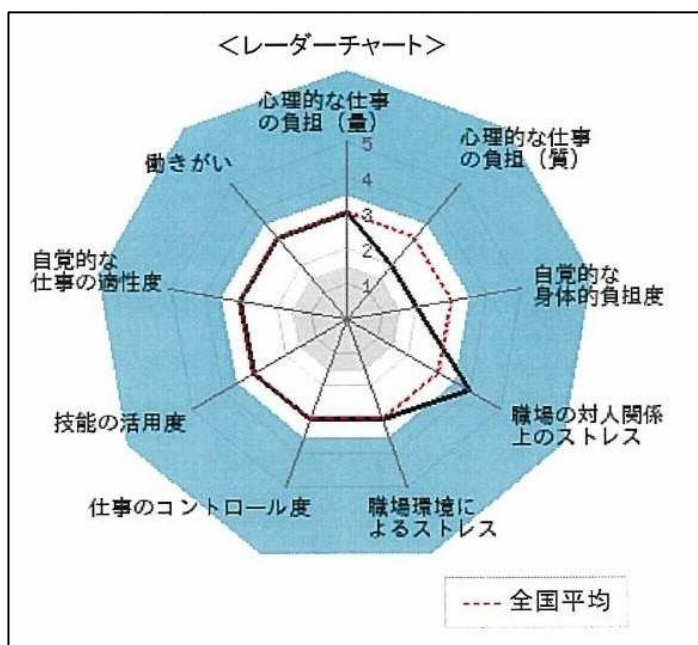
また、第3次多忙化解消行動計画の取組であった「協働・分担」については、教育環境の変化や社会環境の変化に対応するため、再編成や再整理を行って取り組むこととしました。

## 2 教職員 Well-Being 計画の基本理念

前述の目標を達成するため、次のような基本理念で計画を推進していきます。

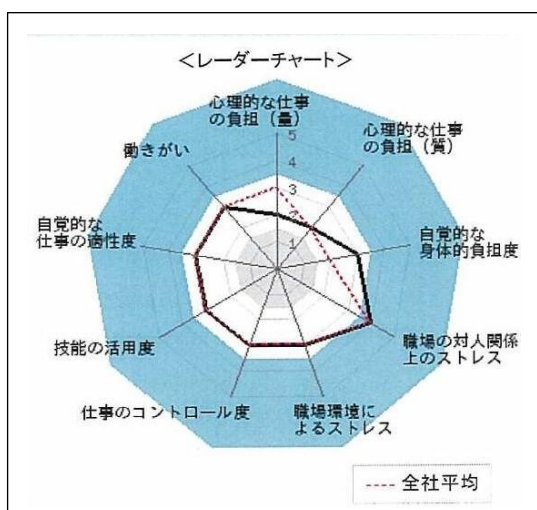
### (1) 「協働・分担」の質の向上について

前述したように、「協働・分担」の取組により、時間外在校等時間の縮減が進むなど、時間という量的な面についての働き方改革の成果が上がってきました。一方、負担感やストレス、教育へのやりがいなど、時間に表れにくい質的な面の向上はあまり成果が表れませんでした。下記のレーダーチャートは、令和5年度職業性ストレスチェックの結果です。全国平均と比較し、職場の対人関係上のストレスが非常に少ないことが良い点ですが、心理的な仕事の負担や自覚的な身体的負担度の項目で全国平均を下回っています。また、職種別のストレスチェックの状況では、教頭および教諭・講師が、量的な面と質的な面の両面でストレスを感じていることが分かります。つまり、時間外在校等時間の縮減と同時に精神的なストレス面の改善をあわせて取り組む必要があると考えられます。教職員 Well-Being 計画は、「協働・分担」の取組を継続して進めるだけでなく、その取組を行うことにより、向上させたい質的な面を明らかにして取組を進めていきます。

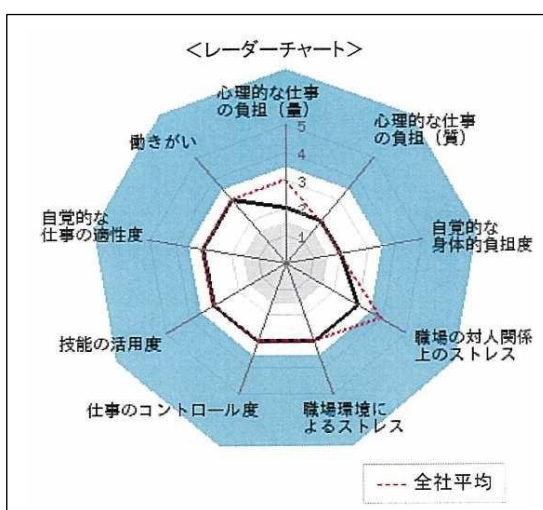


(令和5年度：職業性ストレス簡易検査)

教頭

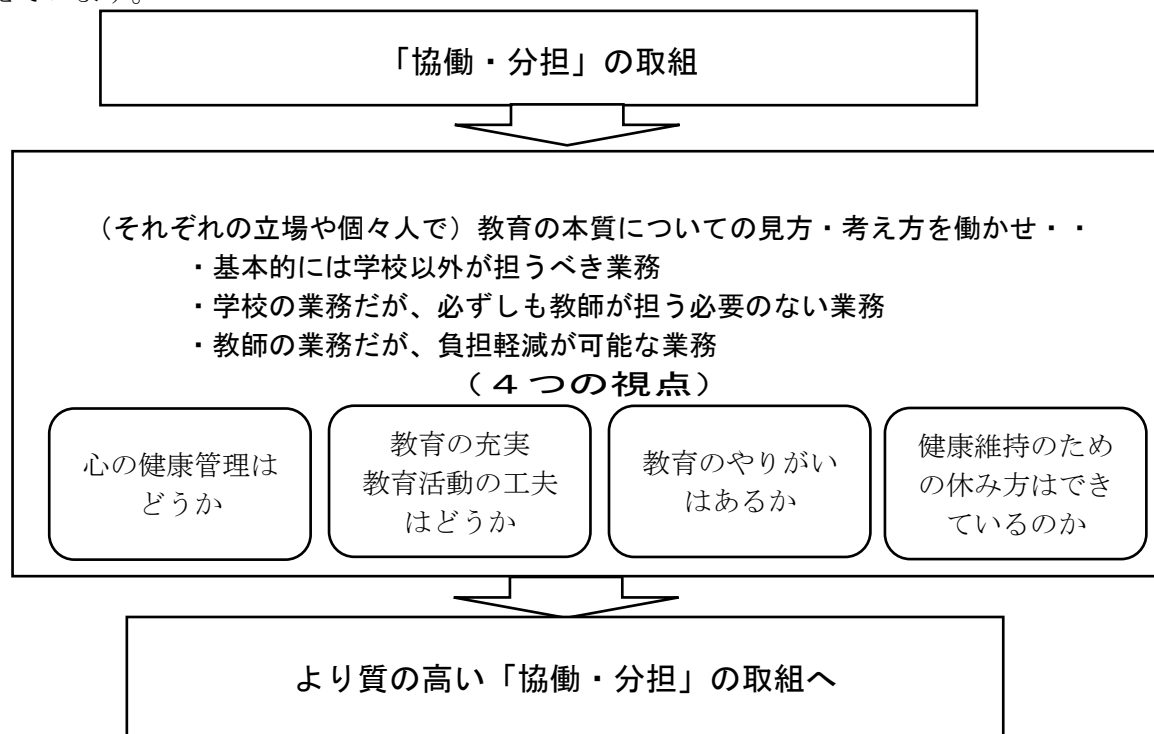


教諭・講師



「協働・分担」の質的な面を高めるために、これまで時間という量的な面で見えてきた取組について、もう一度「教育の本質を見つめる」見方や考え方を通し、量的な面で期待できること、質的な面で期待できることを明らかにして取り組んでいくことが大切だと考えました。

そして、このような見方・考え方を進めるうえで、時間には表れにくい「心の健康管理」「教育の充実」「教育のやりがい」「休み方改革」等を意識して取組を推進することが大切であると考えています。



## (2) 「協働・分担」の取組内容の深化について

「協働・分担」の取組内容は、時代の変化や教育環境の変化にあわせ、常に見直す必要があると考え、次のような理念において取組内容を深化させていきたいと考えています。

### ① 時代や教育環境の変化を鑑みた「教育の本質を見つめる」見方や考え方に4つの視点（「心の健康管理」「教育の充実」「教育のやりがい」「休み方改善」）で取組を見直し続ける循環による「協働・分担」の取組内容の深化

「協働・分担」の取組を進めるうえで量的な面と質的な面の両者を考えて推進することの大切さは先ほど述べたとおりですが、時代の変化は激しく、教育環境を取り巻く状況も変化が激しいところです。常に教育の本質を主軸とした見方・考え方による取組の改善は進めていく必要があります。現在ある計画や取組をそのまま推進するという意識ではなく、見方・考え方を常に働かせて、より良い「協働・分担」の取組内容に深化させていく意識で働き方改革を推進していきたいと思えます。

また、「協働・分担」の取組内容の深化による成果や課題は、新たな見方や考え方を創造し、より良い取組への思考につなげることができます。このように働き方改革についての、思考と実行の循環により、どのような変化にも対応できる計画としていきたいと考えています。

### ② 現状を鑑みた「協働・分担」の取組内容の再構成による深化

第3次多忙化解消行動計画の成果や課題をもとに、量的な面と質的な面を念頭に置いて、「協働・分担」の3つの窓を再構成しました。取組内容を整理・統合することや具体的な見通しを明らかにすること、そして質的な面を明らかにすることで働き方改革の取組内容を深化させていきます。

## 第4章 教職員 Well-Being に向けた具体的な取組

教職員 Well-Being 計画では、第3次多忙化解消行動計画の成果や課題をもとに今後の取組を下記のように整理しました。また、協働・分担の取組に加え、心の健康管理、休み方改善への視点を大切にするための取組を追加しました。

### ●視点としての取組

No.	取組名
①	教職員の心身の健康の保持・増進
②	教職員のやりがい・教育の充実

### ●窓1（地域・保護者・外部人材との協働・分担）の取組

No.	取組名
①	各支援員等、業務支援の人材配置
②	スクールロイヤーによる問題の早期解決・未然防止
③	休日及び平日の部活動地域移行
④	清掃・休み時間支援スタッフの導入
⑤	CSと地域と学校パートナーシップ事業の一体的推進
⑥	教育関係諸団体との連携

### ●窓2（同僚との協働・分担）の取組

No.	取組名
①	教育DXの推進（1人1台端末・自動採点システム）
②	事務DXの推進（共同実施・デジタル配信）
③	教科担任制・学年担任制の推進
④	組織的生徒指導体制の充実（子ども支援Co）
⑤	特別支援教育サポート体制の充実
⑥	時差勤務の導入と活用
⑦	出退勤管理システムを活用した工夫改善

### ●窓3（教育委員会等との協働・分担）の取組

No.	取組名
①	各研修の精選及び研修履歴の記録のデータ化
②	給食費の公会計化
③	学校問題の解決を支援する取組の強化
④	快適な学校施設の整備
⑤	統合型校務支援システムによる事務の効率化
⑥	教育実践などに役立つコンテンツの共有
⑦	働き方改革通信による好事例の共有
⑧	長期休業中の学校閉庁日、休暇取得促進日の設定
⑨	講師等の確保と研修体制の充実
⑩	電話対応時間の短縮に向けた工夫

各取組の詳細及び3年間の見通しについては次ページからの資料をご覧ください。

# 視点としての取組

①	教職員の心身の健康の保持・増進		
タイトル	メンタルヘルスケア研修の充実・教職員の健康及び福祉の確保		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新任校園長研修、新任教頭研修等を通して、職場全体のメンタルヘルスに係る研修を行います。また、教職員対象のメンタルヘルス研修を通して、自身の心身の健康の保持・増進に対する実践力を高めます。</li> <li>・ 教職員の健康及び福祉のため、情報誌を発行し、生活習慣病予防についての情報や保健師の相談窓口の周知など、健康の保持・増進等に関する啓発活動を積極的にを行います。</li> </ul>		
担当課	教育職員課/学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンタルヘルスに関する研修を実施する。</li> <li>・ ストレスチェックの集団分析結果を職場改善に活用する。</li> <li>・ 健康診断受診者の内、就業判断要指導者に対する受診勧奨及び医療機関での健康管理の勧奨を行う。</li> <li>・ 概ね3～4カ月ごとに情報誌（Safety &amp; Health）を発行し、健康の保持・増進について啓発する。</li> <li>・ 保健師による相談窓口の周知に努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンタルヘルスに関する研修を実施する。</li> <li>・ ストレスチェックの集団分析結果を職場改善に活用する。</li> <li>・ 健康診断受診者の内、就業判断要指導者に対する受診勧奨及び医療機関での健康管理の勧奨を行う。</li> <li>・ 概ね3～4カ月ごとに情報誌（Safety &amp; Health）を発行し、健康の保持・増進について啓発する。</li> <li>・ 保健師による相談窓口の周知に努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンタルヘルスに関する研修を実施する。</li> <li>・ ストレスチェックの集団分析結果を職場改善に活用する。</li> <li>・ 健康診断受診者の内、就業判断要指導者に対する受診勧奨及び医療機関での健康管理の勧奨を行う。</li> <li>・ 概ね3～4カ月ごとに情報誌（Safety &amp; Health）を発行し、健康の保持・増進について啓発する。</li> <li>・ 保健師による相談窓口の周知に努める。</li> </ul>
目標値等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康診断受診者の内、就業判断要指導者の医療機関受診率の増（R5：100%）</li> <li>・ 教職員の病休者数の減（学校人事課）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康診断受診者の内、就業判断要指導者の医療機関受診率の増</li> <li>・ 教職員の病休者数の減（学校人事課）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康診断受診者の内、就業判断要指導者の医療機関受診率の増</li> <li>・ 教職員の病休者数の減（学校人事課）</li> </ul>
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ R5の就業判断要指導者47人に対し、文書・電話等で受診勧奨を行ったが、未受診者が3名おり、受診率は93.6%で、前年度より低下した。</li> <li>・ 疾患の早期発見・早期治療のため、健康診断受診者の就業判断要指導者には、医療機関受診の勧奨を行っていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ R6の就業判断要指導者60人に対し、文書・電話等で受診勧奨を行ったが、未受診者が2名おり、受診率は96.7%で、前年度より上昇した。</li> <li>・ 疾患の早期発見・早期治療のため、健康診断受診者の就業判断要指導者には、医療機関受診の勧奨を行っていく。</li> </ul>	

②	教育のやりがい・教育の充実		
タイトル	教職員のやりがいの向上・教育の充実		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校の主体性、独自性のある取組に対して支援します。</li> <li>・教育委員会表彰の方の取組等を取材し、発信します。</li> <li>・具体的な体験や経験をもとに取材し、広報していきます。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校園教育推進サポート事業を立ち上げ、学校の主体性、独自性のある取組を支援する。</li> <li>・「Well-Being」通信等を通して、教職員のアイデアを生かした主体的な取組について紹介する。</li> <li>・教育委員会表彰者の取組紹介等をホームページに加え、各学校配信を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校園教育推進サポート事業を継続し、学校の主体性、独自性のある取組を支援する。</li> <li>・「Well-Being」通信等を通して、教職員のアイデアを生かした主体的な取組について紹介する。</li> <li>・教育委員会表彰者の取組紹介等をホームページに加え、各学校配信を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校園教育推進サポート事業を継続し、学校の主体性、独自性のある取組を支援する。</li> <li>・「Well-Being」通信等を通して、教職員のアイデアを生かした主体的な取組について紹介する。</li> <li>・教育委員会表彰者の取組紹介等をホームページに加え、各学校配信を行う。</li> </ul>
目標値等	ストレスチェックの状況改善	ストレスチェックの状況改善	ストレスチェックの状況改善
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育委員会表彰者の取組や教職員としてのやりがい等をホームページや Well-Being 通信で学校内外に発信した。</li> <li>・勤務実態調査でストレス状況調査を再構成した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「Well-Being」通信で、教職員のアイデアを生かした主体的な取組について紹介しました。</li> <li>・教育委員会表彰者の取組や教職員としてのやりがい等をホームページで発信した。</li> </ul>	

## 窓1 地域・保護者・外部人材等との協働・分担

窓1①	地域・保護者・外部人材等との協働・分担		
タイトル	各支援員等、業務支援の人材配置		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援員、教頭マネジメント支援員等、業務支援のための人材を配置し、教頭や教員でなければできない業務に注力できる環境を整えます。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大規模校の教員業務支援員の勤務時間を30時間に拡大するとともに、長期休業期間も勤務可能とする。</li> <li>・教頭マネジメント支援員の配置を開始する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援員（1校勤務タイプ）の配置を拡大する。</li> <li>・教頭マネジメント支援員の配置を前年度より拡大する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援員（1校勤務タイプ）の配置を拡大する。</li> <li>・教頭マネジメント支援員の配置を前年度より拡大する。</li> </ul>
目標値等	義務教育全校に教員業務支援員を配置する。	教員業務支援員（1校勤務タイプ）配置校数が前年度を上回る。	教員業務支援員（1校勤務タイプ）配置校数が前年度を上回る。
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援員を全校配置とした。うち、10校に障がい者雇用として教員業務支援スタッフを配置し、それにともないその10校の教員業務支援員の勤務時間を30時間とした。</li> <li>・教頭マネジメント支援員は15校に配置した。ただ、時間外在校等時間の縮減にまだつながっていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援スタッフの拡充に伴い、30時間型の教員業務支援員を配置した学校が10校から14校に増えた。</li> <li>・教頭マネジメント支援員の配置を15校から19校に拡充した。</li> </ul>	

窓1②	地域・保護者・外部人材との協働分担		
タイトル	スクールロイヤーによる問題の早期解決・未然防止		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法律の専門家である弁護士が、法的側面から学校園におけるトラブル対応にかかわり、適正な解決を図ります。</li> <li>・具体的には、教育委員会を窓口として、学校園が弁護士に相談する機会を設け、法的なアドバイスを参考にして問題の解決に当たります。地域性や保護者の価値観の違いなどもあり、学級担任や部活動顧問の精神的な負担が非常に高まっています。トラブルを防止し、早期解決することで、校務の効率化や教職員の負担軽減を図っていきます。</li> </ul>		
担当課	学校人事課 学校支援課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校ダイレクト相談の流れについて周知徹底。</li> <li>・諸問題の早期解決に向けた初期対応についての管理職、教職員研修の実施。</li> <li>・「学校対応ハンドブック」の活用確認及び活用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校ダイレクト相談の流れについて周知徹底。</li> <li>・諸問題の早期解決に向けた初期対応についての管理職、教職員研修の実施。</li> <li>・「学校対応ハンドブック」の見直し。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校ダイレクト相談の流れについて周知徹底。</li> <li>・諸問題の早期解決に向けた初期対応についての管理職、教職員研修の実施。</li> <li>・「学校対応ハンドブック」の見直し・活用。</li> </ul>
目標値等	スクールロイヤー制度の継続	スクールロイヤー制度の継続	スクールロイヤー制度の継続
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校ダイレクト相談の流れについて年度当初に確認した。その結果、SLに相談するべきものとそうでないものと識別ができた。</li> <li>・管理職だけでなく、教職員研修を行うことで、職員全体の問題解決の意識が高まった。</li> <li>・ハンドブックについては今後調査を行う予定である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルが深刻化長期化する案件が増加傾向にあり、スクールロイヤーから専門的な助言を受けながら対応を進めることができた。</li> <li>・対応困難事案に対し、学校が冷静かつ適切に対処することや未然に事案を防ぐための対応力を高める必要がある。</li> </ul>	

窓1③	地域・保護者・外部人材との「協働・分担」		
タイトル	休日及び平日の部活動の地域移行		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年4月を目途に、部活動を意図的に縮小させるのと同時に、中学生が参加できる地域の活動を充実させます。そのことで、教職員の業務の大幅な負担軽減を図ります。</li> </ul>		
担当課	学校支援課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校は部活動を段階的に縮減する。一方で、スポーツ・文化芸術団体、市民、民間企業、教職員に働きかけ、中学生が参加できる実施主体の設立を推進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の内容をさらに進める。制度の調整・構築する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6・7年度の内容をさらに充実させるとともに、実施団体が自走化できるよう支援する。</li> </ul>
目標値等	部活動地域移行に向けた実施主体の設立	部活動地域移行の制度の構築	実施団体の自走化
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存の団体・協会・連盟、学校、市民への働きかけを行い、12月10日現在、97団体が団体リストに登録済みである。さらに、指導者・実施主体の確保に努める。</li> <li>受け皿が不十分なまま、部活動の募集停止に踏み切っている学校がいくつかある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1月8日現在、331団体が新潟市団体リストに掲載済み。</li> </ul>	

窓1④	地域・保護者・外部人材等との協働・分担		
タイトル	清掃・休み時間支援スタッフの導入		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援スタッフを配置し、校内清掃・ワックスがけ等の校内整備や休憩時間等の対応を行います。</li> <li>・教員業務支援員の実施要領を見直し、児童生徒の休み時間における対応や校内清掃も可能な業務に加えます。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援員の実施要領を見直し、児童生徒の休み時間における対応や校内清掃も可能な業務に加える。</li> <li>・大規模校を中心に教員業務支援スタッフの配置を開始する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援スタッフの配置を前年度より拡大する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援スタッフを18校に配置する。</li> </ul>
目標値等	教員業務支援スタッフを10校に配置する。	教員業務支援スタッフの配置校数が前年度を上回る。	教員業務支援スタッフを18校に配置する。
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援員の業務内容を追加し、学校のニーズに沿うように見直した。</li> <li>・教員業務支援スタッフを10校に配置した。今後受け入れ学校の拡充や申込者を増やすことが課題である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員業務支援スタッフ（障がい者雇用）の配置を10校から14校に拡充した。</li> <li>・80校が、登下校や清掃、休み時間に、恒常的にボランティア（地域、保護者、外部人材等）を活用しており、小学校の方が活用率が高い。</li> </ul>	

窓1⑤	地域・保護者・外部人材等との分担・協働		
タイトル	コミュニティ・スクールと地域と学校パートナーシップ事業の一体的推進		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>各校においてコミュニティ・スクールと地域と学校パートナーシップ事業の一体的な推進が図られるように支援を行います。</li> <li>学校運営協議会が円滑に進められるように、講座や研修会を開催し、協議会委員や関係者の理解向上とスキルアップを図ります。</li> <li>コミュニティ・スクールと地域と学校パートナーシップ事業を一体的に推進していくための理解向上を図る研修会等を開催します。</li> <li>研修会や事業通信などで多忙化解消につながった取組事例を紹介します。</li> <li>指導主事が各区の取組状況を把握し、指導助言する体制をつくります。</li> </ul>		
担当課	生涯学習推進課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティ・スクール講座の開催</li> <li>コミュニティ・スクールとパートナーシップ事業の一体的推進に係る研修会の開催</li> <li>生涯学習推進課指導主事による学校運営協議会計画訪問及び指導助言（40校）</li> <li>各区教育支援センター指導主事による地域教育コーディネーターとの面談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティ・スクール講座の開催</li> <li>コミュニティ・スクールの市民への広報</li> <li>コミュニティ・スクールとパートナーシップ事業の一体的推進に係る好事例の周知・広報</li> <li>生涯学習推進課指導主事による学校運営協議会計画訪問及び指導助言（40校）</li> <li>各区教育支援センター指導主事による地域教育コーディネーターとの面談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティ・スクール講座の開催</li> <li>コミュニティ・スクールの市民への広報</li> <li>コミュニティ・スクールとパートナーシップ事業の一体的推進に係る好事例の周知・広報</li> <li>生涯学習推進課指導主事による学校運営協議会計画訪問及び指導助言（40校）</li> <li>各区教育支援センター指導主事による地域教育コーディネーターとの面談</li> </ul>
目標値等	一体的な推進の実施校率60%以上	前年度の数値を上回る	前年度の数値を上回る
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>各学校運営協議会で学習支援のための環境づくりや人材確保を中心に協議し、パートナーシップ事業につなげている。</li> <li>教員の働き方を議題に挙げて協議している事例は、全体の35%だった。（学校人事課アンケートより）</li> <li>研修会等で働き方改革に繋がった好事例を紹介する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各学校運営協議会で学習支援体制や人材確保を中心に協議し、学校、地域、保護者との分担・協働につなげている。</li> <li>教員の働き方を議題に挙げて協議している事例は、全体の58%と向上した。（学校人事課アンケートより）</li> <li>教員の働き方改革に繋がった事例を、研修会等で紹介し、共有する。</li> </ul>	

窓1⑥	地域・保護者・外部人材等との協働・分担		
タイトル	教育関係諸団体との連携		
取組内容	・教育関係諸団体に「教職員 Well-Being 計画」を周知し、連携を図りながら、会議の精選やオンライン化を図ります。		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4次多忙化解消行動計画「教職員 Well-Being 計画」の周知</li> <li>教育関係諸団体の会議の整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン可能な会議について教育関係諸団体との協議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育の変化と社会の変化に対応した教育関係諸団体の会議の整理・統合</li> </ul>
目標値等	教職員 Well-Being 計画の周知	オンライン会議の前年比増 会議回数の前年比減	オンライン会議の前年比増
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>各学校園への通知とデータの送付。校長会等で保護者や地域に周知についての働き掛けを行った。</li> <li>関係諸団体との会議等について、実態を把握したり協議を行ったりするところまでは至らなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要に応じて、オンライン形式の会議が開催されている。</li> </ul>	

## 窓2 同僚との協働・分担

窓2①	同僚との協働・分担		
タイトル	教育DXの推進		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・端末のリプレイスに向けて、校務系ネットワークと学習系ネットワークとを一体化させる基盤システムの構築を目指します。そのことで、働き方改革の観点から、以下の効果が期待されます。             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 職員間の情報のやり取りの効率化を図ることができます。</li> <li>(2) ipad のデータと校務用 PC のデータの連携が容易になり、評価の算出やフィードバック等が効率化することができます。</li> </ul> </li> </ul>		
担当課	学校支援課・学務課・教育総務課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リプレイスに向けた仕様の決定と、折衝を行う。</li> <li>・校務DX推進計画の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい端末の入れ替えと、学校への周知や支援を行う。</li> <li>・各課連携し改善したり、環境を整備をしたりする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校への支援を継続する。</li> <li>・経過を微修正しながら、各課連携し、改善したり、環境整備をしたりする。</li> </ul>
目標値等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・見通しを立てる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短期的な取組みにより、事務の負担を軽減する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中・長期的な取組みにより、学校の事務負担を軽減する。</li> </ul>
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校支援課が学務課と協議し、仕様の決定を行い、学務課が財務課と折衝を始めている。</li> <li>・校務DXに関して、現状把握と研修会を行い、大まかな計画を作成した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校支援課と学務課が連携しながら、新しい学習用端末を調達し、学校へ周知や支援を行い新端末の入れ替えを行った。教職員の負担軽減のため、GIGAスクール運営支援センターとICT支援員が設定等のサポートを行った。</li> <li>・ネットワークの改善を図るため、回線の増強と機器の更新を行った。</li> </ul>	


窓2②	同僚との協働・分担		
タイトル	事務DXの推進（共同実施・デジタル配信）		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>共同実施の業務をGoogleFormsやMicrosoftTeamsを活用してオンラインで実施することにより、点検業務の効率化、業務実施時間の弾力化を推進します。また、新たな分野の業務に取り組むことで、教頭や教職員との協働を進めていきます。</li> <li>欠席連絡や会合への出欠の取りまとめ、保護者へのたより配信などのデジタル化を推進するため、未実施の学校が導入する際には支援を行うなどにより、ノウハウを普及させていきます。また、現在は学校によって使用するシステムが異なっていますが、全市統一の新たな手段(保護者ポータルサイト)を検討していきます。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	<p>令和6年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>共同実施業務のオンライン化の推進</li> <li>保護者との連絡方法のデジタル化未実施校への導入支援</li> <li>保護者ポータルサイトなどの導入検討</li> <li>学校諸校費会計処理システムの導入に向けた要項の改定準備</li> </ul>	<p>令和7年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>共同実施業務のオンライン化の推進</li> <li>保護者との連絡方法のデジタル化未実施校への導入支援</li> <li>学校諸校費の会計処理システムの導入と共同実施による事務支援</li> <li>市内統一の保護者との連絡システムの導入と活用支援</li> </ul>	<p>令和8年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>共同実施業務のオンライン化の推進</li> <li>保護者との連絡方法のデジタル化未実施校への導入支援</li> <li>総務事務システム導入による申告・決裁のデジタル化の検討</li> <li>財務会計処理DXの検討</li> </ul>
目標値等	保護者との連絡のデジタル化実施校 前年度+20校	保護者との連絡のデジタル化実施校 前年度+20校	全校において保護者との連絡のデジタル化実施
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者への連絡のデジタル化の実施校は、前年度より25校増加した。ただし、欠席連絡は3割が未実施で、状況把握と支援が必要である。</li> <li>共同実施業務では業務の効率化と情報共有の手段としてのICT活用例について、研修などを通して拡大することができた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者との連絡のデジタル化の実施校は、前年度より23校増加した。未実施の学校は小規模校がほとんどで、学校の実情に応じた必要な支援を行っていきたい。</li> <li>共同実施業務のオンライン活用は着実に広がっているが、学校諸校費会計システムと保護者との連絡システムは導入初年度で、まだ十分な効果は上げられていない。</li> </ul>	

窓 2 ③	同僚との協働・分担		
タイトル	教科担任制・学年担任制の推進		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校高学年における専科教員による専門性の高い授業と複数名の教員で子どもを育成する体制の構築を推進します。</li> <li>・教科担任制を円滑に実施するため、全小学校への専科教員加配の配置（専科非常勤を含む）をめざします。</li> <li>・加配配置のため、加配定数の確保と教員不足解消に取り組みます。</li> <li>・学年担任制の効果を検証し、実態にあわせて研究を進めます。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員不足解消のため、ペーパーティーチャーに対する講習の実施</li> <li>・教員採用選考の見直し</li> <li>・加配定数の国要望</li> <li>・専科教員の成果を広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加配定数の国要望</li> <li>・専科教員の成果を各校に広報</li> <li>・ペーパーティーチャーの講師業務支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加配定数の国要望</li> <li>・専科教員の成果を各校に広報</li> <li>・一般配当定数の見直しを行い専科教員の定数化を図る</li> </ul>
目標値等	R5と比較して教科専科教員加配拡充	7割の小学校へ専科教員加配の配置	全小学校への専科教員加配の配置
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ペーパーティーチャー説明会を平日と土曜日の2回実施とした。それにより参加者が3倍となった。今後定期的に連絡をして人材活用をしていく。</li> <li>・大学3年生受検や受検の複数回設定など採用を工夫した。</li> <li>・教科担任やグループ担任など取り組む学校が増えた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ペーパーティーチャー説明会を10月の日曜日に実施した。令和8年1月の土曜日にも実施予定。</li> <li>・非常勤も含め、105校中67校に加配配置をした。(63.8%)</li> <li>・加配教員の人材確保が課題である。</li> </ul>	

窓2④	同僚との協働・分担		
タイトル	組織的生徒指導体制の充実		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども支援コーディネーター配置により、中学校区内の小学校と中学校の連携により、生徒指導に関する問題への未然防止と対応を行います。</li> <li>・中学校の生徒指導のノウハウを小学校に浸透させていきます。</li> </ul>		
担当課	学校支援課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月一回情報共有の場を設定し、生徒指導事案の相談を受ける。</li> <li>・人員の配置を拡充する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月一回情報共有の場を設定し、生徒指導事案の相談を受ける。</li> <li>・人員の配置拡充を検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月一回情報共有の場を設定し、生徒指導事案の相談を受ける。</li> <li>・人員の配置拡充を検討する。</li> </ul>
目標値等	生徒指導への負担減	生徒指導への負担減	生徒指導への負担減
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校において中学校の生徒指導対応について学ぶことができた。小学校と中学校のつながりや連携を深め、より適切な生徒指導に活かすことができた。</li> <li>・子ども支援C0の知識や技能を生かした小学校教員の対応の充実と人員配置の拡充が課題である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども支援C0の働きかけにより小学校の教職員が効果的に子どもに関わることができるようになり、学校経営の安定と教職員の負担軽減につながった。</li> </ul>	

窓2⑤	同僚との協働・分担		
タイトル	特別支援教育サポート体制の充実		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校におけるセンター的機能を充実させ、学校支援を行います。</li> <li>・個別の教育支援計画作成アプリを導入し、児童生徒へ具体的で適切な支援を行います。</li> <li>・アプリ使用におけるサポート体制の充実を図り、各校の作成を支援します。</li> </ul>		
担当課	特別支援教育課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校とサポートセンターとの学校支援連携のスタート</li> <li>・全校への支援計画作成アプリの導入</li> <li>・アプリ使用サポート体制の強化（主に支援学級在籍児童生徒）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校とサポートセンターとの学校支援連携の充実</li> <li>・アプリ導入2年目</li> <li>・アプリ使用サポート体制の強化（主に通常の学級在籍児童生徒）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校とサポートセンターとの学校支援連携の強化</li> <li>・アプリ導入3年目</li> <li>・アプリ使用サポート体制の強化（主に通常の学級在籍児童生徒と関係機関との連携）</li> </ul>
目標値等	前年度比 通常の学級在籍児童生徒個別の教育支援計画作成率向上	前年度比 通常の学級在籍児童生徒支援サポート依頼数減	前年度比 通常の学級在籍児童生徒支援サポート依頼数減
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校エリアCと当課指導主事の連携で幅広く支援にあたることができた。</li> <li>・アプリの導入後、個別の教育支援計画作成が容易となり、作成率は全体として向上した。一部作成率が低いままの学校へのサポートが課題である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校エリアCが積極的に各学校に支援することができたが、依頼数は微増。各学校の自力解決力を高めるために個別の教育支援計画の作成率向上と、活用のためのサポートが課題である。</li> </ul>	

窓2⑥	同僚との協働・分担		
タイトル	時差勤務の導入と活用		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育職員が、自らの業務内容とライフスタイルを考慮した多様な働き方を可能にし、併せて出退勤時刻を見直すことによって自らの勤務時間の適正化及び時間外在校等時間の縮減につなげます。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>時差勤務の活用事例を働き方改革通信等で紹介する。</li> <li>時差勤務の活用を促進するための取組（部活動の地域移行、教科担任制・学年担任制）を推進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時差勤務の活用事例を働き方改革通信等で紹介する。</li> <li>時差勤務の活用を促進するための取組（部活動の地域移行、教科担任制・学年担任制）を推進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時差勤務の活用事例を働き方改革通信等で紹介する。</li> <li>時差勤務の活用を促進するための取組（教科担任制・学年担任制）を推進する。</li> </ul>
目標値等	活用校 60%	活用校 80%	活用校 90%
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>時差勤務が学校で浸透してきた。通信で紹介するまでもなく多くの学校で活用している。</li> <li>時差勤務がやりやすい環境（グループ担任制、再任用短時間者の活用等）や人員配置を検討していく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時差勤務導入校が86%になった。</li> <li>学校によっては時差勤務自体を教職員が必要としていないところもあるため、次年度の目標値を修正した。</li> <li>時差勤務についての教職員の理解は進んでいる。</li> </ul>	

窓2⑦	同僚との協働・分担		
タイトル	出退勤管理システムを活用した工夫改善		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校園の管理職は、校務支援システム出退勤記録の機能を利用して、所属教職員の在校等時間を把握したり、働き方の様子を観察したりします。これらの情報を基に、個々の実態に即した業務の進め方を助言したり、業務の協働・分担を図ったりして、時間外在校等時間の削減と負担感の軽減に努めます。</li> <li>・ 教育委員会は、全学校園の実態を把握し、学校園に応じた指導助言をすることで、時間外在校等時間の削減を支援します。また、ストレス度との関連を見ていくことで、教育の充実とやりがいにつながる支援を行います。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 在校等時間の把握とストレス度との関連から、時間外在校等時間の削減、教育の充実とやりがいにつながる支援を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援の継続、支援の見直しと工夫。</li> </ul> 	
目標値等	指標の達成度6割以上	指標の達成度7割以上	指標の達成
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月平均45H以内達成度（4～11月）77.3%。（昨年度比+2.4ポイント）</li> <li>・ 教職員 Well-being 計画を周知したこと、時間外在校等時間を把握し、気になる学校・職員に対して指導助言を行ったこと等が全体の改善につながった。</li> <li>・ 教頭の時間外在校等時間の縮減が十分に進んでいない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月平均45H以内達成度（4～11月）85.3%。（昨年度比+8.0ポイント）</li> <li>・ 時間外在校等時間を把握し、気になる学校・職員に対して指導助言を行ったこと等が全体の改善につながった。</li> <li>・ 教頭の時間外在校等時間の縮減が十分に進んでいない。</li> </ul>	

### 窓3 教育委員会等との協働・分担

窓3①	教育委員会等との協働・分担		
タイトル	各研修の精選及び研修履歴の記録のデータ化		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「全国教員研修プラットフォーム」(以下 Plant) の運用を推進します。</li> <li>・Plant を利用することにより、教職員支援機構(NITS) や大学等が提供するオンデマンド講座を受講者の都合の良い時間に受講することができるようにします。</li> <li>・Plant を活用し、校内事情などにより、やむを得ず欠席となった研修講座の動画を視聴できるようにします。</li> </ul>		
担当課	総合教育センター		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合教育センターが主催する研修講座の動画を視聴できるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合教育センターが主催する研修講座の動画を Plant から視聴できるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Plant から視聴できる研修動画を充実させる。</li> </ul>
目標値等	動画視聴できる講座を3つ以上つくる。	動画視聴できる研修講座の数を前年度以上にする。	動画視聴できる研修講座の数を前年度以上にする。
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度は、校内事情などによる欠席者に対して3つ以上の講座を動画視聴ができるようにした。</li> <li>・令和7年度に向けて、Plant から総合教育センター主管の研修講座動画を視聴できるようにするための準備を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度は、動画視聴できる研修講座数が14となり、前年度を上回った。</li> <li>・Plant からオンライン研修を受講できる講座を設けた。</li> <li>・校内事情などによる欠席者へのオンデマンド対応を Plant から行えるようにした。</li> <li>・Plant で行えるオンデマンド研修の講座準備を進めている。</li> </ul>	

窓3②	教育委員会等との分担・協働		
タイトル	学校給食費の公会計化		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の多忙化解消に向けた「学校における働き方改革」の具体的な方策の一つとして、学校給食費を公会計化し、徴収管理を市が実施します。</li> <li>・教職員の負担となっている給食費の徴収や未納・返金対応事務を教育委員会事務局の業務とすることで、徴収管理や督促業務に費やしていた時間を軽減し、子どもたちに向き合う時間を増やします。</li> <li>・公会計化は、令和7年度内の実現を目指しており、令和6年度は移行に向けた準備を行います。令和8年度は移行後のシステムの稼働や徴収管理等を点検します。</li> </ul>		
担当課	保健給食課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校給食費徴収・管理システムの構築</li> <li>・保護者への周知、給食の申込、口座情報登録</li> <li>・システム操作研修</li> <li>・給食費管理に係る条例の施行規則等の制定</li> <li>・未回収債権の確認と引継ぎ</li> </ul>	令和7年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・公会計化への移行</li> </ul>	令和8年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・公会計移行後の運用確認</li> <li>・運用上の課題を踏まえた改善(システム、給食センターにおける事務標準化等)</li> </ul>
目標値等	システム構築の完了と研修の実施	公会計への移行完了	移行後の運用確認
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記(諸校費の一括徴収含む)について年度内に予定どおり完了見込</li> <li>・学校給食費等(公金)と諸校費(私金)を一体的に扱うことに伴う諸調整。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給食費徴収を教育委員会が行うことで、未納対応を含む徴収事務負担軽減につながった。(6期まで収納率99.8%)</li> <li>・システム入力・食材費支払等学校で行う事務の円滑化が課題となっている。</li> </ul>	

窓3③	教育委員会等との協働・分担		
タイトル	学校問題の解決を支援する取組の強化		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会環境が多様化、複雑化する中で、保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求など、学校だけでは解決が難しい事案について学校運営上の大きな課題との認識が強まっており、経験豊かな学校管理職OB等の活用等も含め、様々な専門家と連携した「行政」による支援が必要とされています。様々な専門家が参画する体制を整備し、学校のみによる対応としない、行政による学校問題解決のための新たな支援体制を構築していきます。</li> </ul>		
担当課	教育総務課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校や保護者等からの直接相談を受け付け、専門家の意見も踏まえて解決策を整理・提示する、組織横断的な「チーム」の設置を検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームを設置し、新規体制の効果検証を実施し、本市に相応しい体制を構築する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校問題解決支援の継続</li> </ul>
目標値等	学校問題解決支援チームの設置	学校問題解決支援チームの継続	学校問題解決支援チームの継続
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校支援課、学校人事課、教育総務課による仮チームを結成し、学校からの困りごとに対応した。今後は対応したケースを積み上げ、分類していくこととしている。</li> <li>保護者からの相談には学校支援課生徒指導班が対応している。</li> <li>引き続き、国や先進市等の動向を注視していく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>文部科学省の「行政による学校問題解決のための支援体制の構築に向けたモデル事業」令和6年度契約自治体である、新潟県や先行市の状況を聞き取りながら、「学校問題対応チーム」の枠組みを整理し、所属を超えた協力ができる仕組みを検討していく。</li> </ul>	

窓3④	教育委員会等との協働・分担		
タイトル	快適な学校施設の整備		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育委員会は施設改修の際に学校園と意見交換、協議を行いながら、学校園施設が教職員や児童生徒にとって快適な施設となるよう環境整備に努め、教職員の負担感の軽減を図っていきます。</li> <li>・季節や天候に左右されずに全ての教室で計画通りの授業が行えるよう、特別教室への空調設置を進め、学校園運営を支援していきます。</li> </ul>		
担当課	施設課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設管理者の意向を踏まえながら大規模改造工事の施設整備を進める。</li> <li>・「既設空調の更新時期」、「大規模改造工事の実施時期」と同時に設置するとともに、特別教室単独での設置も合わせて進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設管理者の意向を踏まえながら大規模改造工事の施設整備を進める。</li> <li>・「既設空調の更新時期」、「大規模改造工事の実施時期」と同時に設置するとともに、特別教室単独での設置も合わせて進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設管理者の意向を踏まえながら大規模改造工事の施設整備を進める。</li> <li>・「既設空調の更新時期」、「大規模改造工事の実施時期」と同時に設置するとともに、特別教室単独での設置も合わせて進める。</li> </ul>
目標値等	大規模改造工事实施 7校 特別教室空調設置 23校	大規模改造工事实施 7校 特別教室空調設置 50校	大規模改造工事实施 (10)校 ※ 特別教室空調設置 48校
	※大規模改造工事实施数は、令和3年度実施の老朽度調査の結果を勘案し、国の予算状況を見ながら毎年度設定します。		
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・予定通りの工事を実施し、施設の環境整備を行うことにより、学校園運営の支援を行った。</li> <li>・今後の特別教室空調設置についてはR7～9年度で完了するよう計画を大幅に前倒しし、R7年度は50校で整備を行う予定。</li> <li>・引き続き、学校施設の整備を進めていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別教室空調設置工事は、計画の前倒しにより目標値を14校から50校に修正したが、工事計画を見直すことで55校の改修工事を行うことができた。</li> <li>・予定通り実施した大規模改造工事とともに、施設の環境整備を行うことにより、学校園運営の支援を行った。</li> </ul>	

窓3⑤	教育委員会等との協働・分担		
タイトル	統合型校務支援システムによる事務の効率化		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>市立幼稚園へ統合型校務支援システムを導入し、園と学校や教育委員会との情報共有方法の改善を図るとともに、文書処理などの様々な校務の効率化に取り組みます。</li> </ul>		
担当課	学務課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>市立幼稚園5園へ統合型校務支援システムを導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合型校務支援システムの保守管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合型校務支援システムの保守管理</li> </ul>
目標値等	幼稚園への導入	校務の効率化に向けた保守管理	校務の効率化に向けた保守管理
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>市立幼稚園5園へ統合型校務支援システムを導入した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合型校務支援システムの保守管理を行う中で、ヘルプデスクや教育委員会各課を通じて寄せられた要望について、できる限り対応した。</li> </ul>	

窓3⑥	教育委員会等との協働・分担		
タイトル	教育実践などに役立つコンテンツの共有		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・よりよい授業づくりを効率よく行うために、多様な実践や良質なコンテンツを共有できる場を構築します。</li> <li>・総合教育センターのホームページをリニューアルし、「学校で使えるデジタルコンテンツ」の内容を充実させる。学習指導案や掲示用教材、学習プリントなど授業に使えるデータを提供します。</li> <li>・幼・小・中学校の教育研究協議会と連携し、良質なコンテンツの充実を進めます。授業づくりにかかわる資料作成の支援をすることで、準備にかかる負担軽減を図ります。</li> </ul>		
担当課	総合教育センター		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合教育センターのHPをリニューアルし、見やすく、活用しやすいフォームにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズに応じたデジタルコンテンツを増やし、活用を図る。</li> <li>・教職員アンケート（任意）を実施し、教職員の満足度を把握する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート結果を基にデジタルコンテンツの内容の一層の充実を図る。</li> </ul>
目標値等	閲覧数が前年度を上回る	閲覧数が前年度を上回る	閲覧数が前年度を上回る
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・HPのリニューアル（特に、見やすく、活用しやすいフォームにするため）に向けた検討を進めた。特に「学校で使えるデジタルコンテンツ」を充実させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「学校で使えるデジタルコンテンツ」全体の閲覧数はほぼ横ばいだったが、そのうち充実を図った「授業に役立つ指導案の広場」の閲覧数は大幅に伸びた。</li> <li>・アンケート（任意）を実施し、学習指導案の活用度が高いことを把握できた。</li> <li>・次年度も良質な学習指導案の掲載を進める。</li> </ul>	

窓3⑦	教育委員会等との協働・分担		
タイトル	Well-Being 通信による好事例の共有		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4次多忙化解消計画「教職員 Well-Being 計画」に係る教育委員会の施策を分かりやすく伝えます。</li> <li>・「教職員 Well-Being 計画」に基づいて、働き方改革を推進したり、成果を上げたりしている学校園の取組や教職員の様子を紹介して、学校園全体の働き方改革に対する意識の向上を図ります。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4次多忙化解消計画「教職員 Well-Being 計画」に係る教育委員会の施策の解説</li> <li>・学校園の取組の取材</li> <li>・好事例の共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校園の取組の取材</li> <li>・好事例の共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校園の取組の取材</li> <li>・好事例の共有</li> <li>・第4次多忙化解消計画「教職員 Well-Being 計画」の成果と課題の共有</li> </ul>
目標値等	第4次多忙化解消計画「教職員 Well-Being 計画」の周知	各校種（小・中・特など）ごとの好事例の共有	各校種の好事例数増加
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4次多忙化計画「教職員 Well-Being 計画」の周知に関する内容や教頭の働き方改革について便りを通して情報提供でできた。</li> <li>・各校種の好事例を共有し、どの校種も取り組める内容にする工夫が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各学校園の好事例について、対象校園に取材をし、経緯や成果を情報収集し、便りを通して情報提供できた。</li> </ul>	

窓3⑧	教育委員会との協働・分担		
タイトル	長期休業中の学校閉庁日、休暇取得促進日の設定		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夏季休業中の旧盆期間、冬季休業中の年末年始期間に学校閉庁日、その前後の期間に休暇取得促進日を設定します。また、学校閉庁日における緊急時の連絡等を教育委員会が行う体制を継続します。</li> <li>・校内で研修や会議等を設定しないことで、休暇を取得しやすい環境を作ります。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・閉庁日、促進日設定の原則に則り、前年度に示した計画をもとに、夏季休業及び冬季休業に学校閉庁日・休暇取得促進日を設定する。休業前には学校園に周知し、確実な実施を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則に則り、前年度に示した計画をもとに、夏季休業及び冬季休業に学校閉庁日・休暇取得促進日を設定する。休業前に学校園に周知し、確実な実施を図る。休業日設置の原則の見直しを検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則の見直しをもとに、前年度に示した夏季休業及び冬季休業に学校閉庁日・休暇取得促進日を設定する。休業前に学校園に周知し、確実な実施を図る。</li> </ul>
目標値等	学校閉庁日、年休取得促進日設定の継続	学校閉庁日、年休取得促進日設定の継続	学校閉庁日、年休取得促進日設定の継続
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・閉庁日、促進日設定の原則に則り、前年度に示した計画をもとに、夏季休業及び冬季休業に学校閉庁日・休暇取得促進日を設定した。休業前には学校園に周知し、確実な実施を図ったため、昨年度の設定状況調査でほぼ実施しているとの結果が出た。したがって、令和6年度は設定状況の調査を行わず、学校の調査報告の負担感の軽減に努めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度は閉庁日、休暇促進日の原則に則り、前年度に示した計画をもとに、夏季休業及び冬季休業に学校閉庁日・休暇取得促進日を設定し学校園に周知し確実な実施を図った。その後、令和8年度に向けて、夏季休業中の閉庁日設置の原則の見直しを行った。それに則り令和8年度における学校閉庁日及び休暇取得促進日の設定見通しについて、学校園に周知した。</li> </ul>	

窓3⑨	教育委員会等の協働・分担		
タイトル	講師等の確保と研修体制の充実		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・代替講師の不足状況を解消し、休みやすい環境をつくれます。</li> <li>・講師に対する適切な研修を通して、講師の力量の向上と教育現場でのやりがいの向上を図ります。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ペーパーティーチャーに対する働きかけ。</li> <li>・X（エックス）による講師の募集案内</li> <li>・講師のための力量向上研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ペーパーティーチャーに対する働きかけ。</li> <li>・X（エックス）による講師の募集案内</li> <li>・講師のための力量向上研修</li> <li>・講師登録者一斉連絡システムの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ペーパーティーチャーに対する働きかけ。</li> <li>・X（エックス）による講師の募集案内</li> <li>・講師のための力量向上研修</li> </ul>
目標値等	年度初めの欠員0 講師の教育への「やりがい」肯定評価80%以上		年間を通して欠員0
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ペーパーティーチャー説明会を実施。2日間で50名程度参加し、その中で講師登録を行った人数は、小学校6名、中学校2名。一定の成果があったと考える。</li> <li>・Xによる募集案内継続中。</li> <li>・講師力量向上については年度末に総合教育センターと情報共有を行う。</li> <li>・登録後に即採用という現状のため、現段階では構築不要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Xによる募集案内継続中。</li> <li>・総合教育センター主催で講師授業力向上研修を実施している。</li> <li>・登録後に即採用という現状のため、現段階では構築不要。</li> </ul>	

窓3⑩	教育委員会等の協働・分担		
タイトル	電話対応時間の短縮に向けた工夫		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全市統一ルールを基本として、電話対応の時間の短縮を進め、可能な限り勤務時間内で電話対応を受ける工夫をします。</li> <li>・電話対応終了時刻18時を目標として工夫し、可能な時期に統一ルールを見直して改訂版を周知します。</li> </ul>		
担当課	学校人事課		
3年間の具体的な実施内容	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電話対応時間について基準時刻の弾力化</li> <li>・電話対応終了時刻 (幼稚園 17:00～18:00) (小学校 17:00～18:00) (特別支援学校 17:00～18:00) (中学校 18:00～19:00) (中等・高校 18:00～19:00)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電話対応時間について基準時刻の弾力化</li> <li>・電話対応終了時刻 (幼稚園 17:00～18:00) (小学校 17:00～18:00) (特別支援学校 17:00～18:00) (中学校 18:00～19:00) (中等・高校 18:00～19:00)</li> <li>・部活動地域移行に伴う中学校の終了時刻の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全市の電話対応統一ルールについて、改訂版を地域保護者に周知(勤務時間内での対応を基本とする。)</li> </ul>
目標値等	冬期間の電話対応終了30分繰り上げ		勤務時間内での対応を基本とし、電話対応の時間を短縮する。
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・冬期間に電話対応の時間を変更している学校が増えてきた。</li> <li>・市内で統一すべきことなのかは課題である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に向けて、全校種において、電話対応統一ルールの見直しを行う。</li> </ul>	