

桑名市立小・中・義務教育学校教育職員に 関する業務量管理・健康確保措置実施計画

令和8年4月

桑名市教育委員会

目次

1	計画の趣旨	1
2	これまでの取組	1
3	現状と課題	2
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	12

1 計画の趣旨等

(1) 計画の趣旨

現代社会は、AI 技術の革新やグローバル化など、加速度的な変化を遂げ、近い将来でさえ、どのように変化していくのか予測が困難な時代を迎えています。このような状況に対応するためには、子どもたちが自らの人生を舵取りし、未知の未来を楽しみ、つながりを通して個性を輝かせ、一人ひとりが幸せな未来の担い手となるよう、探究的な学びを基盤とし、「好き」や「得意」を伸ばす学びに向かう力の育成が求められています。

本市は、小中一貫教育の推進により、義務教育 9 年間を見通した切れ目のない連続的な学びを展開するとともに、多様な個性や特性、背景を有する子どもたちが誰一人取り残されることなく、豊かな心と個性を育むことができる教育環境の構築に注力してきました。

特に「主体的・対話的で深い学び」の実装を目指した授業改善と、情報活用能力の抜本的向上を核としたデジタル技術の活用は、各施策を持続可能にする基盤となってきました。これらの高度な教育の実現可能性の確保のため、教育職員に過度な負担・負担感が生じないよう、教師と子ども双方に「余白」を創出し、教育職員のウェルビーイングを確保する働き方改革は喫緊の課題です。

本市の教育の一層の向上のために、教育職員が安心して本務に集中し、「チーム学校」として機能できるよう、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和 46 年法律第 77 号。以下「給特法」という。）第 8 条に基づき、本計画を策定するものです。

(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、桑名市教育委員会が所管する市立小中学校、義務教育学校に勤務する教育職員を対象とし、業務量の適切な管理及び健康確保措置を推進するために策定するものです。

(3) 計画の期間

令和 8 年度から令和 11 年度まで

2 これまでの取組

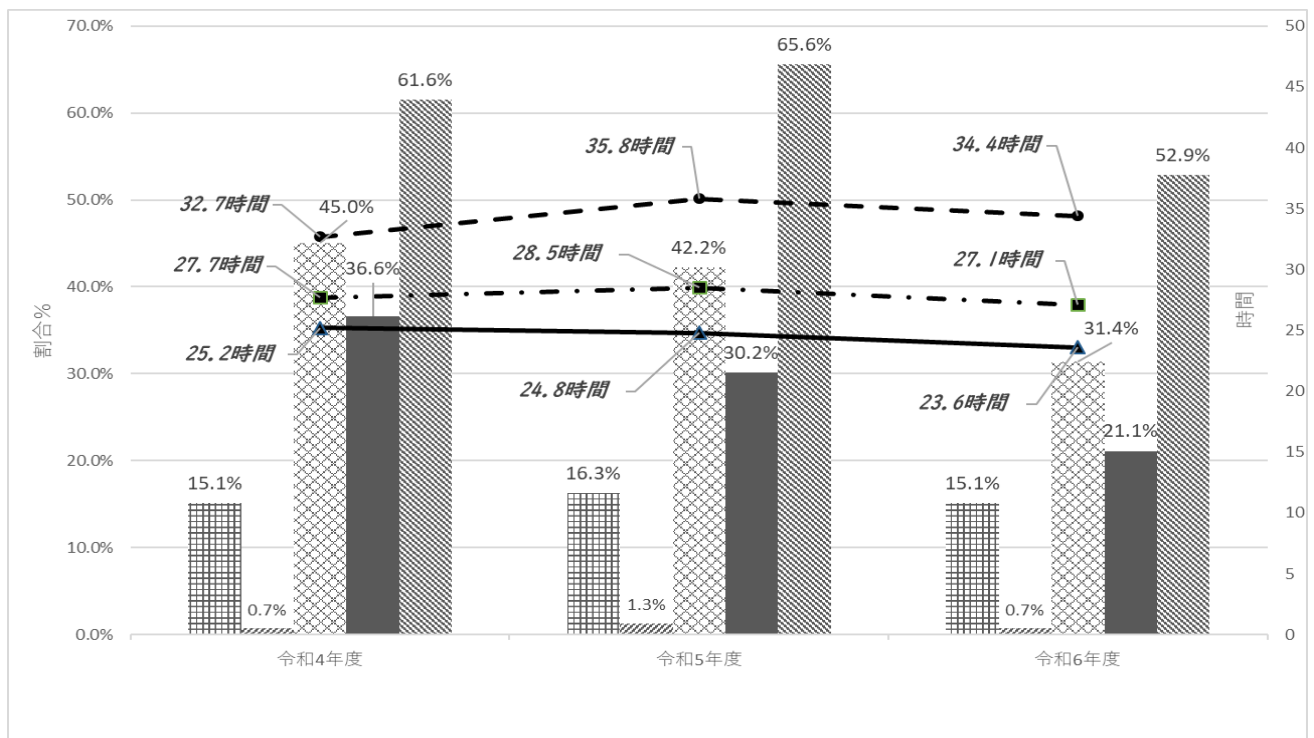
本市においては、教育職員の長時間労働を是正し、心身の健康保持とやりがいのある職場環境を整えることで教育の質の維持・向上を図るため、平成 17 年 3 月に三重県教育委員会が策定した「総勤務時間縮減指針」に準じ、勤務時間の適正な管理等について取組を進めてきました。令和 2 年 3 月、「桑名市立学校における教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を定め、時間外在校等時間の上限（月 45 時間・年 360 時間）を定めるなど勤務時間削減に向けた指針を打ち出し、この方針のもと外部人材の活用や ICT の導入による業務効率化、部活動改革、メンタルヘルス対策等を推進しつつ、勤務時間管理の徹底を図ってきました。

これらの取組により、教育職員の勤務時間は改善傾向にありますが、依然として長時間労働を余儀なくされている教育職員が存在しており、さら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

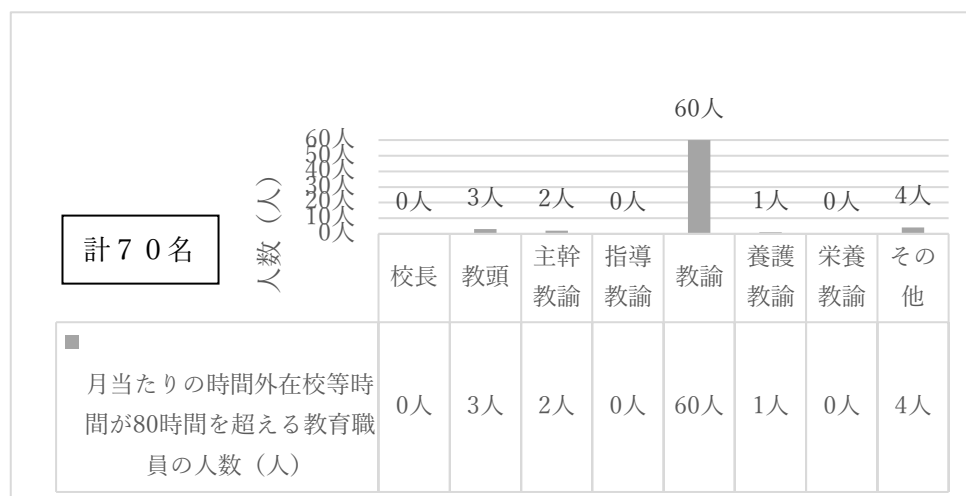
【グラフ①：時間外在校等時間の平均と長時間勤務者の割合の推移（令和4～6年度）】



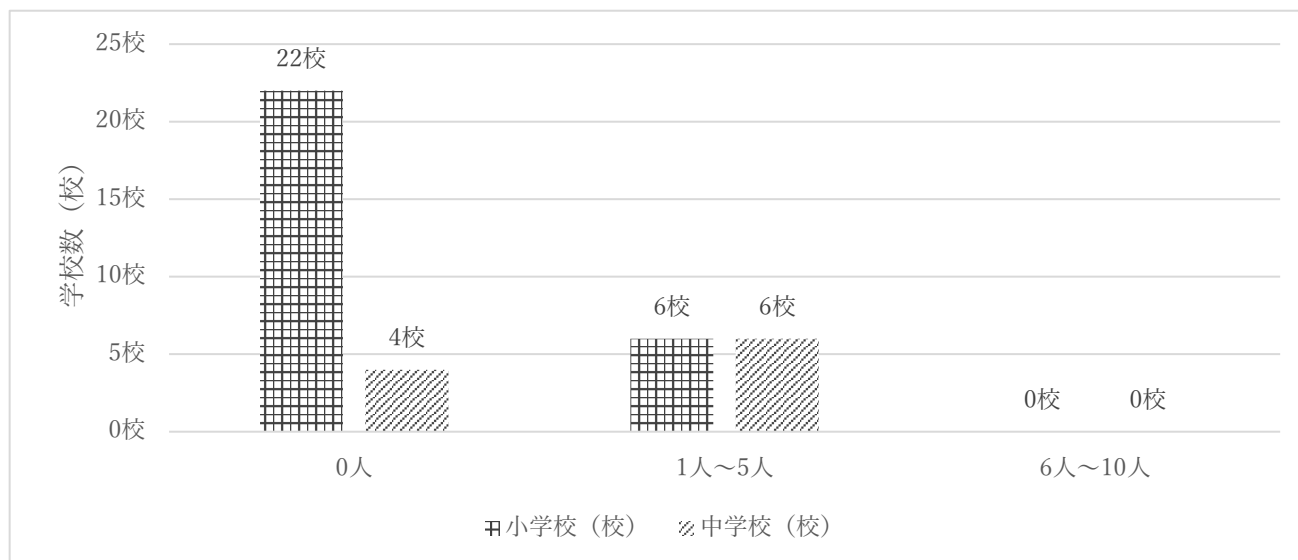
	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月45時間を超える人数の割合	15.10%	16.30%	15.10%
月80時間を超える人数の割合	0.7%(70人)	1.3%(132人)	0.7%(70人)
年360時間を超える人数の割合	45.00%	42.20%	31.40%
年360時間を超える割合（小学校）	36.6%	30.2%	21.1%
年360時間を超える割合（中学校）	61.6%	65.6%	52.9%
1年間における月平均時間	27.7時間	28.5時間	27.1時間
1年間における月平均時間（小学校）	25.2時間	24.8時間	23.6時間
1年間における月平均時間（中学校）	32.7時間	35.8時間	34.4時間

※「月80時間を超える平均人数の割合」の（ ）内の数字は年間の延べ人数

【グラフ②：月80時間超の教育職員に係る職種別「人数」（令和6年度）】



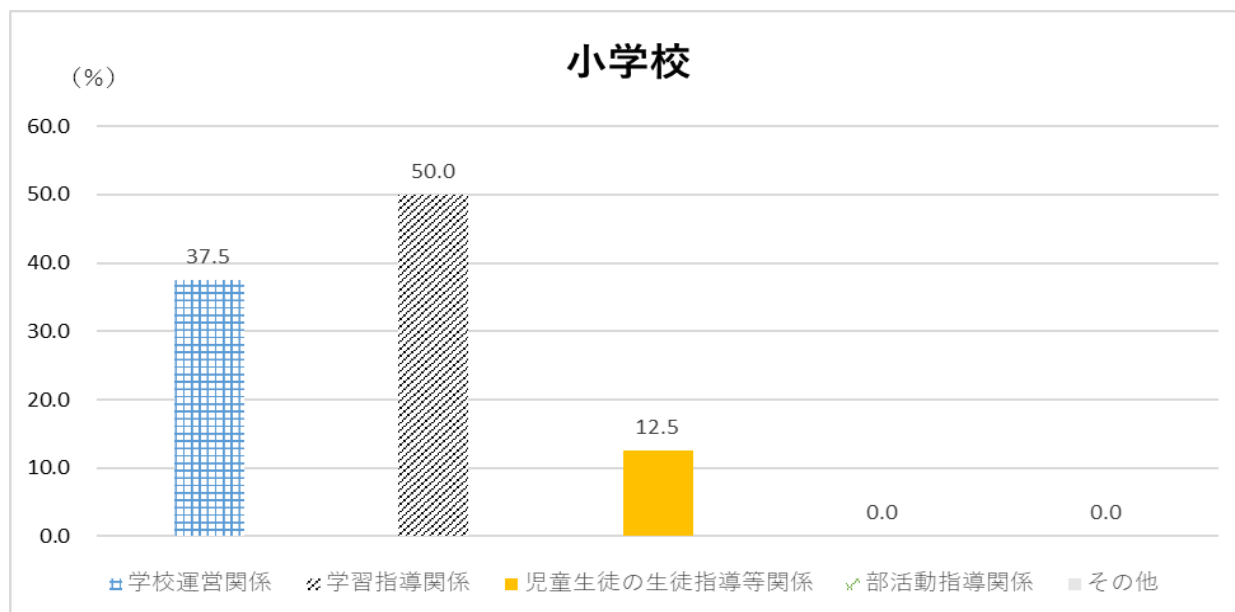
【グラフ③：月 80 時間超勤務者数の学校数分布（令和 6 年度）】

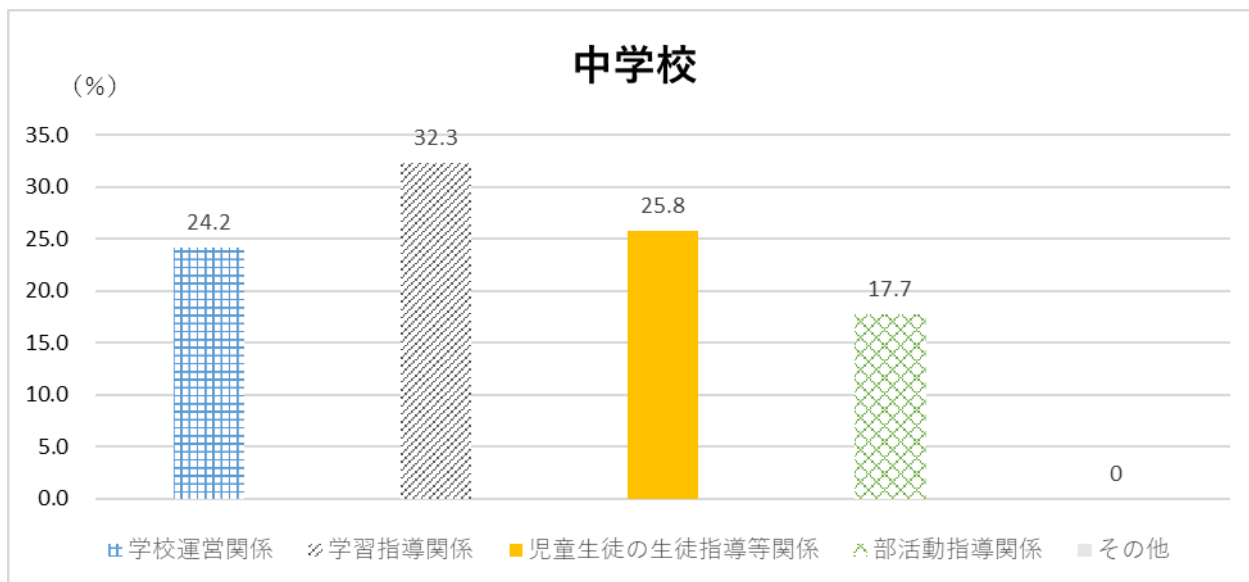


校種	0人	1人～5人	6人～10人
小学校	22校 (78.6%)	6校 (21.4%)	0校 (0.0%)
中学校	4校 (40.0%)	6校 (60.0%)	0校 (0.0%)

※本グラフは、令和 6 年度の各月における月 80 時間超勤務者の実人数を基に、学校ごとの分布を示したものの。

【グラフ④：時間外労働時間に行った業務内容の内訳（令和 6 年度）】





〈現状分析〉

- ・グラフ①から、国が目標としている時間外在校等時間の月平均 30 時間に対して、小学校は過去 3 年間下回っています。中学校は過去 3 年間上回っているものの、減少傾向にあり、これまでの取組が少しずつ成果を上げています。
- ・グラフ②から、依然として長時間労働となっている教育職員が存在し、特に「月 80 時間超」の教育職員は令和 6 年度には延べ 70 人存在しています。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 時間超勤務者の発生状況について、職種・学校・業務内容の観点から、次のとおり分析します。

(学校別)

グラフ③から、月 80 時間超の教育職員の発生状況は、学校や校種によって偏りがあります。長時間勤務者が発生していない学校がある一方で、特定の学校に複数人発生している状況があり、その背景には、学校の規模や地域性など、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)

グラフ④から、80 時間超勤務者が時間外に行う業務は、小学校、中学校ともに学習指導関係の割合が高く、次いで中学校においては生徒指導等関係が大きな割合を占めるとともに、部活動指導関係も 2 割近い割合を占めています。特定の業務に限らず、教育職員個々の状況により時間外勤務の要因は様々であると考えられます。

〈課題〉

全体の平均時間削減のみならず、次の視点から、一部の教育職員への時間外労働の偏在を解消し、個々の教育職員の負担軽減に取り組み、全ての教育職員が上限時間内で業務を遂行できる環境を整備することが必要です。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。

- ・ 市全体で取り組むべき時間外労働の偏在の解消

小・中学校ともに業務内容別では学習指導関係の割合が高く、授業案・教材作成等で ICT 活用推進による負担軽減を図る必要があります。

中学校における長時間勤務の一要因である「部活動」の指導体制を学校のみならず地域に展開し、社会全体で支えていく体制を構築する必要があります。また、一部の教育職員に業務が偏らな

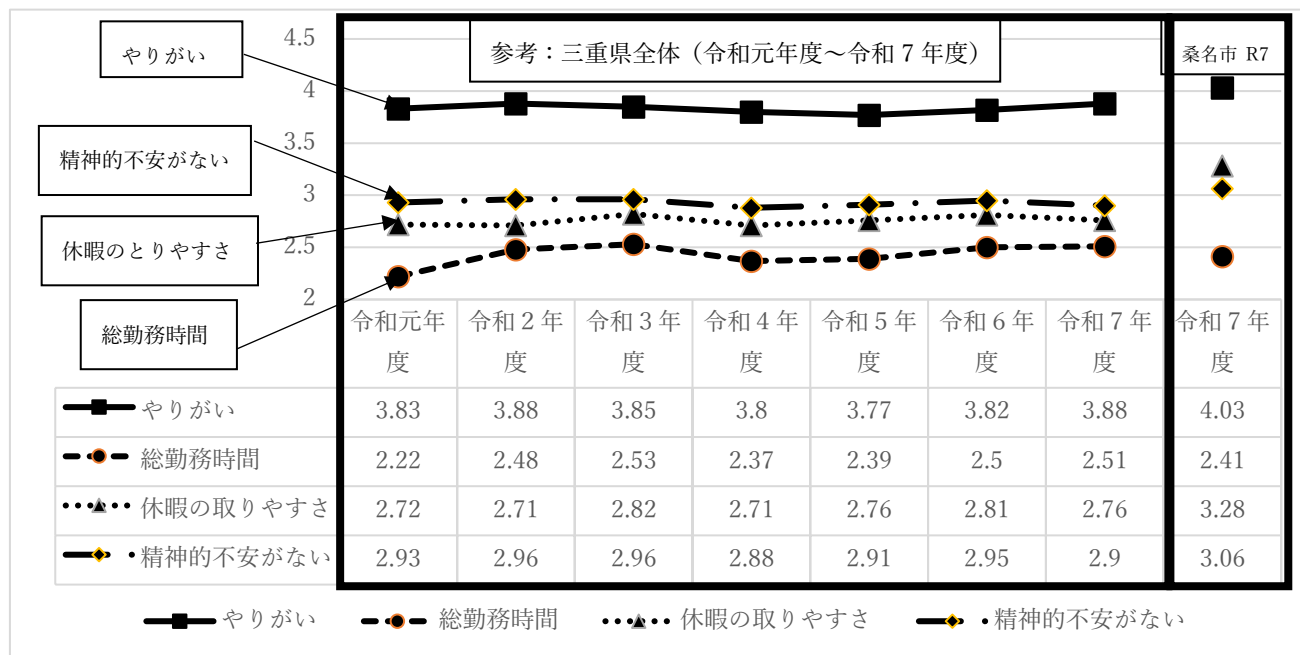
いよう、校内における業務の平準化も課題であると考えられます。

・ 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異なることから、市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桑名市の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、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

【グラフ⑤：主要な働き方関連項目の満足度（５点満点）】



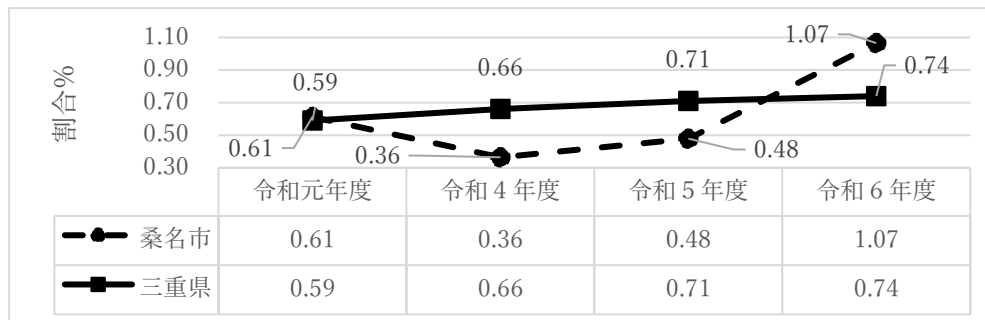
出典：三重県「教職員満足度調査」、桑名市「令和7年度 桑名市働き方アンケート」

※満足度は、「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の４段階評価に基づき算出。

※ポイントの算出方法（三重県教育委員会と同様）

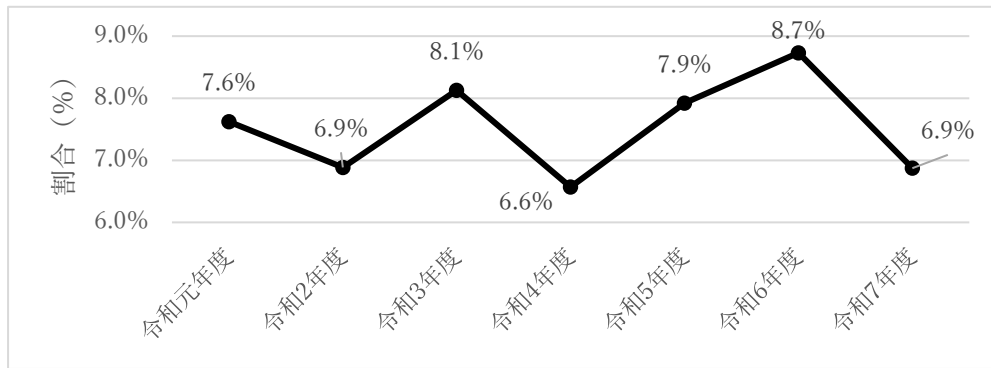
- ①「A そう思う」「B やや思う」「C あまりそう思わない」「D そう思わない」の４観点の重要度を最大５点から最小０点の範囲で等間隔となるよう傾斜配点を設置。（A 5 B 3.33 C 1.67 D 0）
- ②各関連項目における各評価の人数を算出し、傾斜配点と掛け合わせる。
- ③それぞれ掛け合わせた得点を合計し、評価者全体の人数で割る。

【グラフ⑥：メンタルヘルス不調による休職者率（令和元～6年度）】

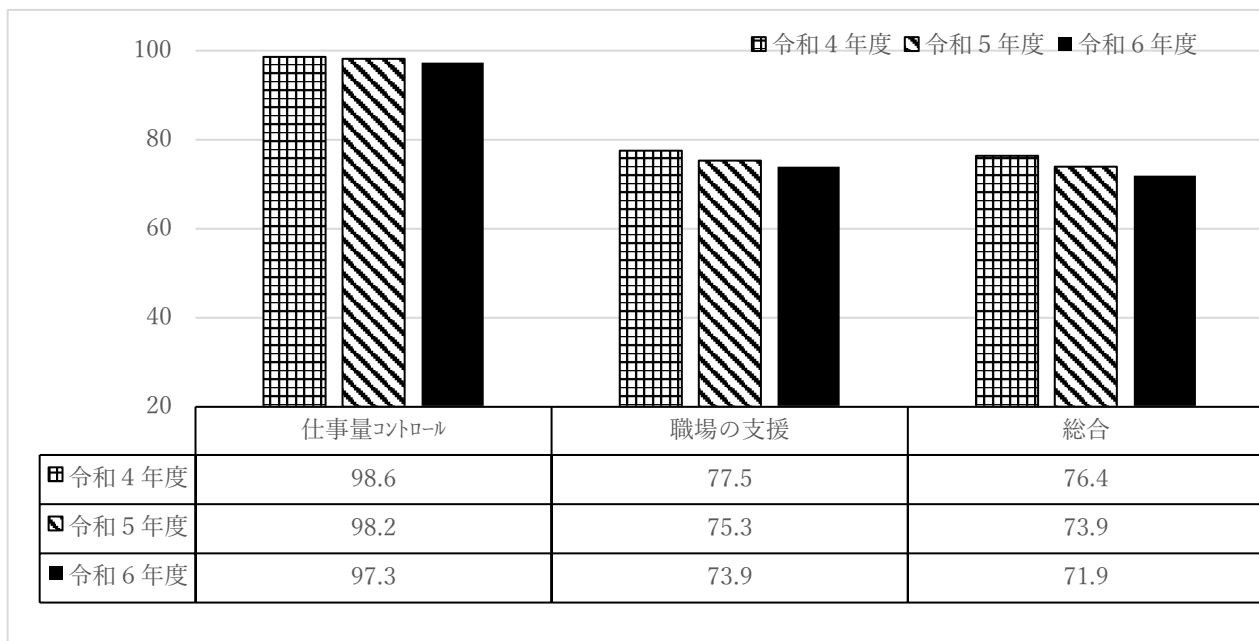


※桑名市および三重県の教育職員在職者に対する精神神経系疾患休職者の割合

【グラフ⑦：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）】



【グラフ⑧：ストレスチェックにおける健康リスクの値（令和4～6年度）】



※健康リスク：仕事のストレスの特徴から予測される健康問題の危険度（健康リスク）を、標準集団（全国平均）の平均を100とした数値で示す。「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。数値が高いほど、健康リスクが高まる。

※仕事量コントロール：「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」を判定したもの。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る。

〈現状分析〉

・勤務実態と意識の乖離

時間外在校等時間は、前出のグラフ①のとおり減少傾向にあります。しかし、グラフ⑤の「総勤務時間」の桑名市教育職員の満足度は、三重県全体の値を下回っており、未だ十分ではないという認識の表れだと考えられます。「休暇の取りやすさ」「精神的不安がない」の2項目の満足度は、ともに三重県全体の値を上回っており、適度に休暇をとり、職場の中で安心して勤務できる環境づくりができつつあることを示唆しています。しかし、「休暇の取りやすさ」「精神的不安がない」の2項目ともに決して高い値ではなく、勤務時間の削減という「量」の改善が、「働きやすさ」の実感（「質」の改

善)に必ずしも結びついていないことを表しています。

一方で、「仕事のやりがい」に関する満足度は、他の項目と比較して高い値となっています。

- ・心理的負担と質的な業務負荷

グラフ⑥から、メンタルヘルス不調による休職者率は、三重県平均を大きく上回り増加傾向にあります。また、グラフ⑦から、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。グラフ⑧から、「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、「仕事量コントロール」のリスクが高く示されています。これは、業務量の多さを示す「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」を組み合わせで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。「職場の支援」における健康リスクについては、標準集団（全国平均）を大きく下回っており、職場内で支え合える環境づくりができつつあることを示しています。

〈課題〉

「教育職員の健康確保」と、本市の強みである「働きがい」の更なる向上という視点から、以下のことに取り組む必要があります。

- ・心身の健康確保と心理的負担の軽減

教育職員が心身の健康を維持できるよう、休暇を取得しやすい職場環境づくりやメンタルヘルス対策を強化する必要があります。特に、個人の裁量でコントロールしにくい「質的」な業務負担に対しては、組織的に対応できる支援体制を構築し、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」の更なる向上

現状、高い水準にある「仕事のやりがい」に関する満足度は、本市の強みであり、さらに高めていくことが教育の質の向上に不可欠であります。教育職員が本来持つ崇高な使命感に基づく「仕事のやりがい」が、心身への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

以上より、本市の課題は、以下のとおり整理します。

１つ目は、一部の教育職員における「長時間労働」という量的な課題です。時間外在校等時間は減少傾向にある一方で、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います。その要因は、生徒指導事案への対応が一部の教育職員に偏ってしまっていたり、教育職員自身の使命感から、教材研究に多くの時間を割き、結果的に時間外在校等時間が増えてしまったりなど、多岐にわたります。また、80 時間超勤務者の発生状況が学校ごとにばらつきがあるといった問題もあります。２つ目は、「働きやすさ」に関わる質的な課題です。勤務時間の削減という「量」の改善が進む一方で、休暇の取りやすさや精神的な安心感に関する満足度は決して高くはなく、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。

これら量と質の両側面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」で示すとおり、これまでの取組により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業務が集中する「業務負担の偏り」という「量」的な課題や、労働環境の整備と心理的負担の軽減を通じた「健康確保」と「働きがいの維持・向上」に取り組むという「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、①「業務量の適切な管理」によって業務負担の偏在を解消すること（「量」の管理）と、②「心身の健康確保」と「働きがいの維持・向上」（「質」の向上）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教育職員の状況など、個々の教育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、「量」の課題（業務負担の偏在）と「質」の課題（健康確保と働きがいの両立）を解決するため、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6年度)		目標値 (令和11年度)	
1箇月時間外在校等時間が80時間を超える教育職員の年間延べ人数	70人		0人	
1箇月時間外在校等時間が45時間以下の割合	小	90.69%	小	100%
	中	70.57%	中	100%
1年間時間外在校等時間が360時間以下の割合	小	79.95%	小	100%
	中	47.10%	中	100%
1年間における1箇月時間外在校等時間の平均時間	小	23.6時間	小	23.6時間未満
	中	34.4時間	中	30.0時間

（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

【健康確保に関する目標】

項 目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和11年度)
ストレスチェックにおける高ストレス者の割合*1	6.9%	6.6% ^{*3}
「休暇の取りやすさ」に関する満足度*2	3.28	3.28 ^{*4}
「精神的不安がない」に関する満足度*2	3.06	3.06 ^{*4}

【働きがいに関する目標】

項 目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和11年度)
「仕事のやりがい」に関する満足度**	4.03	4.03 ^{*4}

*1 公立学校共済組合 - 心のセルフチェックシステムにおける「高ストレス判定者数」の割合

*2 「2025 桑名市働き方改革アンケート」より（5点満点）

*3 本目標値は、令和元年度～令和6年度の実績値のうち最も低い値（令和4年度）を参考にしたもの。

*4 本目標値は、県の目標値を基準とし、現状値が県の目標値を上回っている場合は現状維持とし、県の目標値を下回っている場合は県の目標値とした。

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 時間超勤務者の根絶を最優先で目指します。

ア 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、業務の抜本的な見直しと削減を進めます。

イ 長時間労働是正に向けた全市統一の取組

「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。

ウ 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、「変形労働時間制」や、始業・終業時刻を繰り下げたり繰り上げたりする「ズレ勤務」の活用を検討し、総勤務時間の縮減を図ります。

エ 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。長時間労働の大きな要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 化の推進によって、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って、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。

ア 教材研究の「効率化」と「深化」

時間外勤務の約半分を占める教材研究について、これまでの「孤立した準備」から、指導案等のデータベース化による「共有」や「広域連携」へと転換し、業務を「効率化」します。これにより創出した「余白」を、目の前の子どもに応じたアレンジ等の教育の「深化」に充てることで、教育の質の向上と専門職としての働きがいとを両立し、教育職員の意欲が疲弊に繋がらない環境を整備します。

イ 多様な専門・地域人材との連携による業務の分担

県の事業を活用し、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するとともに、市独自で、スクールハートパートナーや ICT 支援員等を配置することで、学校だけでは解決が困難な事案への対応や、授業準備の補助・データ入力等の支援といった、「教師以外が積極的に参画すべき業務」「教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務」とされている業務を、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。

ウ 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、「教師以外が積極的に参画すべき業務」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、学校のみならず地域に展開し、社会全体で支えていく体制を構築します。そのために、令和8年度をもって休日部活動の地域展開を完了させ、平日部活動についても、令和8年度からあり方の議論を開始します。

エ 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、授業案の作成やアンケートの集計・分析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。

オ 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、学校の通常の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て、市長部局や県教育委員会が整備している弁護士等の専門家への相談体制の利用を推奨します。また、市長部局とも連携して直接苦情等に対応する相談窓口の設置を検討します。

【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、教育職員一人ひとりのワーク・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。

ア 確実な休息の確保

「11 時間以上の勤務間インターバル」の確保に努め、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。

イ 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。

ウ 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啓発を継続的に実施するとともに、県主催の研修会への参加を促します。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。

エ 教育活動への理解と協力の促進

市のホームページや学校だより、保護者会など、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。

ア 不調の早期発見と予防の徹底

「月 80 時間超」勤務者への校長面談を行うとともに、産業医による面接指導を推奨します。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。

イ 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、県主催のセルフケア研修や動画配信による研修の受講奨励を行うなど、全教育職員がいつでも学べる機会を提供します。

ウ 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、初任者研修において、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されるよう、県教育委員会に働きかけていきます。これにより、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、市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 サイクルを回し、連携して取り組みを進めます。

(1) 市教育委員会

市教育委員会は、「桑名市立小・中・義務教育学校教育職員の業務量管理・健康確保推進委員会」を設置し、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。

ア 取組状況の把握と公表

市教育委員会は、各学校の進捗状況を定期的に把握します。その状況は、市の総合教育会議の場において、学校別の数値を含めて市長及び関係部局と共有し、市全体で連携し取組を推進する体制を構築します。

イ 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、各種会議、研修を通じて全市に共有することで、学校間の学び合いと改革の加速を促進します。

ウ 三重県教育委員会との連携

桑名市立学校における働き方改革の成果や課題について、県教育委員会と積極的に共有し、必要な情報提供や支援を受けます。

(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、校長のリーダーシップ及び全教育職員の共通理解のもと、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。

ア 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削減

目標を管理職の自己目標設定票へ明確に位置づけます。あわせて教育課程の不断の見直しを通じて授業時数等の適正化を図り、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。

イ 学校評価と連動した成果と課題の検証

各学校は、毎年度、自校の目標達成状況について評価・検証します。その際、学校評価に働き方改革の項目を位置付け、取組の成果と課題について、学校運営協議会等において協議するなど、外部からの助言・評価を踏まえた取組の改善・充実を図ります。

ウ 市教育委員会への報告

上記の検証結果を踏まえ、毎年度、自校の目標達成状況を市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。

エ 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、次年度の学校経営方針や管理職の自己目標設定票に具体的な改善策として反映します。

オ 保護者・地域との連携・協働

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。