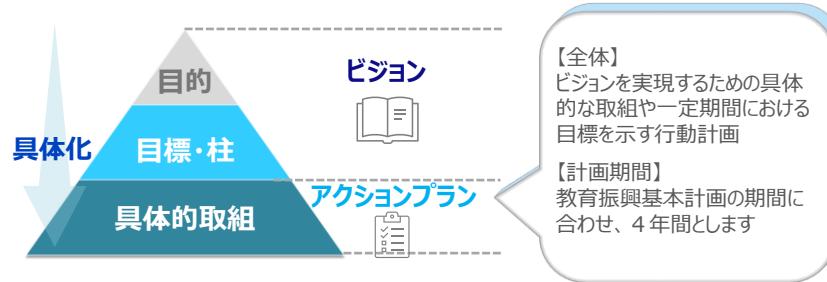


ビジョンとの関係



目標

客観的な指標

長時間勤務
解消

主観的な指標

働きがい・満足度
向上

長時間勤務の
解消につれて
比重大

ビジョン

時間外勤務の減少傾向を継続とともに、
学校園や個人ごとの濃淡をなくしていく

すべての教員のワークエンゲージメント(※)を
向上させていく

(※) 仕事に対してやりがいや誇りをもつとともに、働くことで
活力を得られている充実した心理状態

アクションプラン【令和11年度末の目標】

教員の1ヶ月あたりの平均時間外勤務時間
中学校30時間以下、幼稚園・小学校20時間以下

<モニタリング事項>

- ・健康への影響が懸念される時間外勤務
- ・ストレスチェックの総合健康リスク

働きがい・満足度向上に関する目標（令和8年度中に設定）

令和8年度から実施するワークエンゲージメント調査を踏まえ、
関係する各指標の向上をめざします。

3つの柱と主な取組



◆学校園を通したチラシ等配付方法の見直し

教員による配付作業等の負担を軽減するとともに、保護者等の利便性向上のため、イベントチラシ等の配付依頼については、原則として市HP内の専用ページに掲載する運用とし、紙による配付は行わないこととします。

◆通話録音装置、音声ガイダンスの導入

現在導入している時間外の音声応答装置に加え、令和8年度から教員の心理的負担の軽減や電話対応能力の向上を目的として通話録音装置を、電話対応の効率化を目的として音声ガイダンスを順次導入します。

◆休日における部活動の地域連携・地域展開等

国の方針を踏まえ、令和11年度以降の休日の部活動においては、地域連携・地域展開等の実現をめざしています。実現に向けて、部活動指導員を拡充するとともに、制度や指針の改定を行い、顧問教員の負担を軽減します。

◆その他の取組

- ・欠席連絡等アプリや採点支援システムの運用
- ・スクールサポートスタッフ、ワークライフバランス支援員等の配置

◆本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭の配置）

特別専科教諭は、年度当初の勤務校では学級担任をもたず、専科教諭や副担任、授業補助を中心に受け持ち、年度途中に欠員が発生した場合には、その学校へ代替教員として配置され、学級担任などの業務を担います。新規採用者の一部を年度途中の欠員補充要員として配置しており、新規採用者が先輩教員から知識や技術を習得する機会にもつながっています。

◆学校園における課題解決への支援

スクールロイヤー事業を活用した法的・心理的視点での助言やこれまでの事例をもとに応じる際の要点等を示した事例集の配付、課題に応じた研修実施などによる学校園における課題解決力の向上に取り組みます。また、保護者の過剰な要求など学校だけでは解決が難しい事案について、教育委員会事務局による助言や保護者等への直接対応等、学校園を支援する新たな仕組みを検討します。

- ・授業時数、定期考査や通知表の見直し
- ・若手教員への組織的な支援
- ・教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底
- ・高い専門性と役割に応じた魅力ある待遇



3つの柱に加え、一人ひとりの主体的な行動で
働きがいを高め、教職の魅力を向上

◆キャリアプランに応じた人材育成と教員の自己実現の支援

キャリアステージや課題に応じた研修を実施し、教員の専門性を高めるとともに、意欲的に職務に取り組み、自身の成長を実感できる教員の育成を図ります。また、研修で得た知見を学校組織全体で共有・活用し、互いに高め合い学び合う教員集団づくりをめざします。

◆働き方改革に関する好事例の共有

各学校園における働き方改革に関する好事例を共有することで、各学校園がより効果的に取組を進められるようにするとともに、管理職の意識啓発を行います。

◆職場におけるハラスメントの防止対策

ハラスメントの起こらない職場環境形成のため、ハラスメント防止に関する知識や、管理職が相談を受けた際に適切に対処できるような知識向上させる研修を、令和8年度から実施します。

- ・教員の多様なキャリアプランや希望の実現に向けた支援
- ・ストレスチェックを活用した職場環境改善 等