

## 働き方改革における様々な課題

- 勤務時間の適正管理と健康の保持増進
- 業務の改善と事務機能の強化・DX化
- 教員の不足や研修機会の確保
- 求められる専門性や対応力の高度化
- 子どもたちの熱意に応える職業特性  
(時間より使命で仕事をする専門職性)
- 外部人材の活用



## 働き方改革推進委員会の取組

- 休養日や定退日の推進、留守電の運用 (2017~2018)
- スクールサポートスタッフ導入、ICカードによる勤怠管理 (2019~2021)
- 文書管理ルールの整備、保護者連絡用通信アプリ調査 (2022)
- 保護者連絡アプリ『tetoru』導入、働き方改革通信保護者向けリーフレット (2023~2024)
- 1学期入学式・始業式を1日遅らせ子どもの引継ぎを充実校務支援システムによる勤怠管理 (2025)  
⇒様々な手段で「働きやすさ」から重点的に改善

➡「働きやすさ」と「働きがい」両立へ

## 学校における働き方改革を進め 教職員の元気を子どもたちの笑顔につなげる

働き方改革の目的

- ①心理的負担の軽減、身体健康、ウェルビーイング
- ②教職としての専門性の向上 (ワーク・エンゲイジメント向上)
- ③教育活動の充実 (授業改善等)
- ④勤務時間の縮減
- ⑤成果の維持向上 (学力向上、不登校減少等)

## 働き方改革推進委員会の今後

- 超過勤務時間を削減するための実効性のある取組
- 学校・教職員が担う業務の明確化・適正化、心的負担軽減
- 日課やカリキュラムの再編等によるチーム学校としての組織改善
- 業務改善やスキルアップに向けた研修の充実 (校内外)

③具体的な取組

②組織内での議論

①課題の可視化

組織開発の  
3ステップ

## 目的達成のために必要なこと

- 人的・物的・財的資源の投資
- 管理職・ミドルリーダーの学習機会確保
- 社会関係資本 (つながりや信頼関係、規範、ネットワーク) 醸成のための人員配置と組織開発
- 教員の学習機会確保、心理的安全性の確保、若手教員の支援体制
- 家庭や地域との役割分担の明確化・適正化