

いなべ市立小中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4月

いなべ市教育委員会

## 目次

はじめに .....	1
1 計画の趣旨等 .....	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.....	10
5 目標 .....	11
6 取組の方向性 .....	12
7 進捗管理.....	15

## はじめに

子どもたちを取り巻く環境が大きく変化し、特別な支援が必要な児童生徒への対応や、不登校児童生徒、日本語指導が必要な外国人児童生徒への支援など、学校が担うべき役割は複雑化・多様化しています。このような中、いなべ市の教育職員が担う業務が長時間に及ぶ実態は深刻であり、直ちに解消しなければならない喫緊の課題となっています。総勤務時間の縮減は、教職員が心身にわたる健康を維持し、ワーク・ライフ・バランスを図りながら意欲を持って教育活動を継続する観点から、大変重要です。教職員が心身ともに健康でいることが、子どもや学校を元気にすることにつながります。また、同時に児童生徒の心身の健康を守るという視点も欠かすことができません。

いなべ市の教育を持続的によりよいものに発展させていくためにも「学校における働き方改革」をより一層進めていく必要があります。

令和元年12月に改正された「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、三重県教育委員会では、令和2年3月に、所管する学校における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。）が定められ、いなべ市においても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、いなべ市内小中学校における教育職員1人あたりの時間外在校等時間の月平均時間は、令和6年度には、小学校において27.1時間となり、国が示す目標水準（月平均30時間程度）を達成するなど、成果を上げています。一方で、中学校においては、月平均時間は、減少傾向にあるものの、国の基準までには大きな隔たりがあります。また、小学校・中学校ともに、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労働の解消は、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、業務の適切な分担・見直しなどについて、より具体的な枠組みが示されたことに加え、各教育委員会に対して「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、こうした市の現状や課題、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 計画の趣旨等

### (1) 計画の趣旨

本計画は、教育職員の業務量の適切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、「三重県教育ビジョン」に掲げる「教職員が子どもたちのための質の高い授業づくりや子どもたちと向き合う時間を確保し、日々の生活の質や教職員としての人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、より効果的な教育活動を持続的に行う」ことを目指すものです。

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を期待されます。

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」に即して策定するものです。

### (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、いなべ市教育委員会が所管する小中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

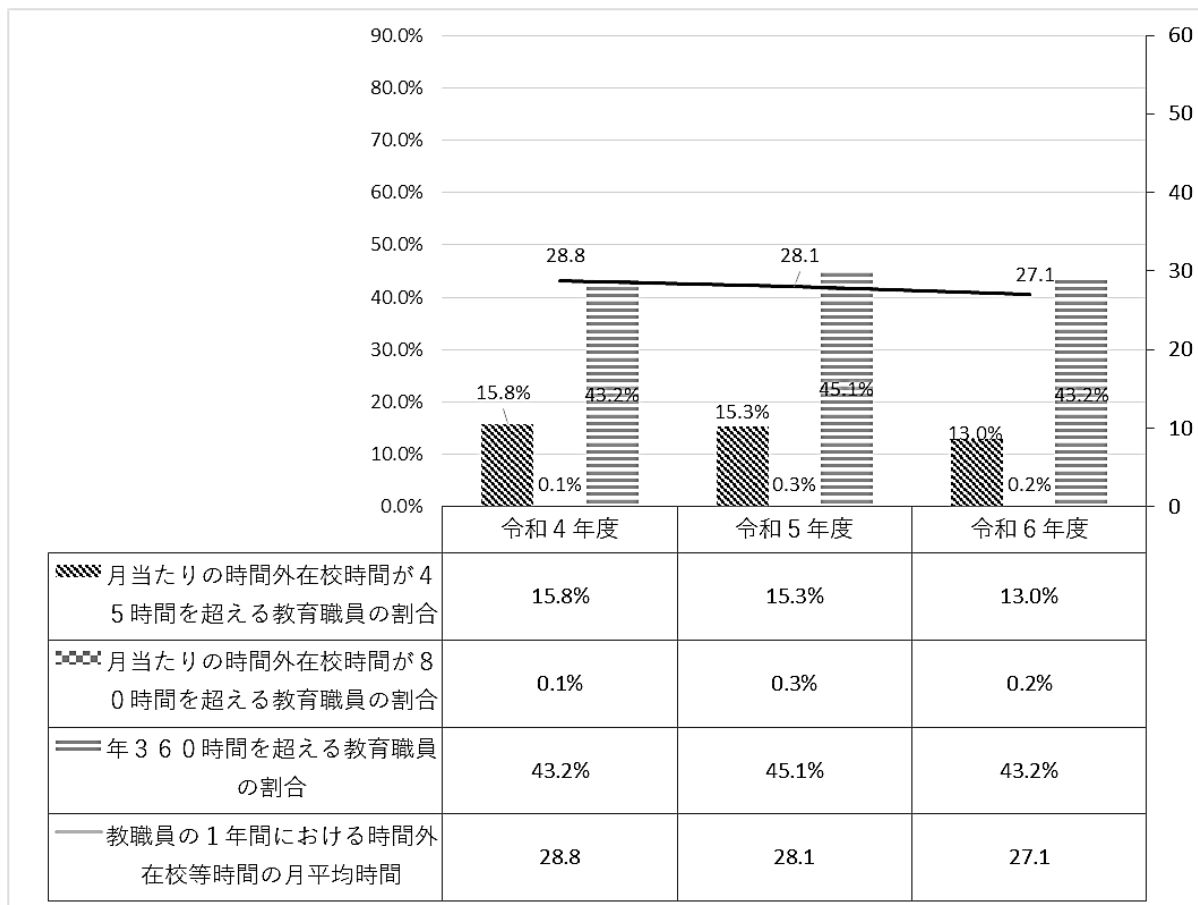
三重県では、教育職員の長時間労働を是正し、心身の健康保持とやりがいのある職場環境を整えることで教育の質の維持・向上を図るため、平成17年3月に「総勤務時間縮減指針」が策定されました。また、平成23年度には「三重県教育ビジョン」において働き方改革を位置付け、取組の方向性が明確化されました。さらに、令和2年3月には「学校における教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」に基づき、時間外在校等時間の上限（月45時間・年360時間）が定められるなど勤務時間削減に向けた指針が示され、いなべ市においても、この指針のもと、定時退校日や学校閉庁日、部活動休養日の設定、会議時間の短縮などの具体的な目標を設定し、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。

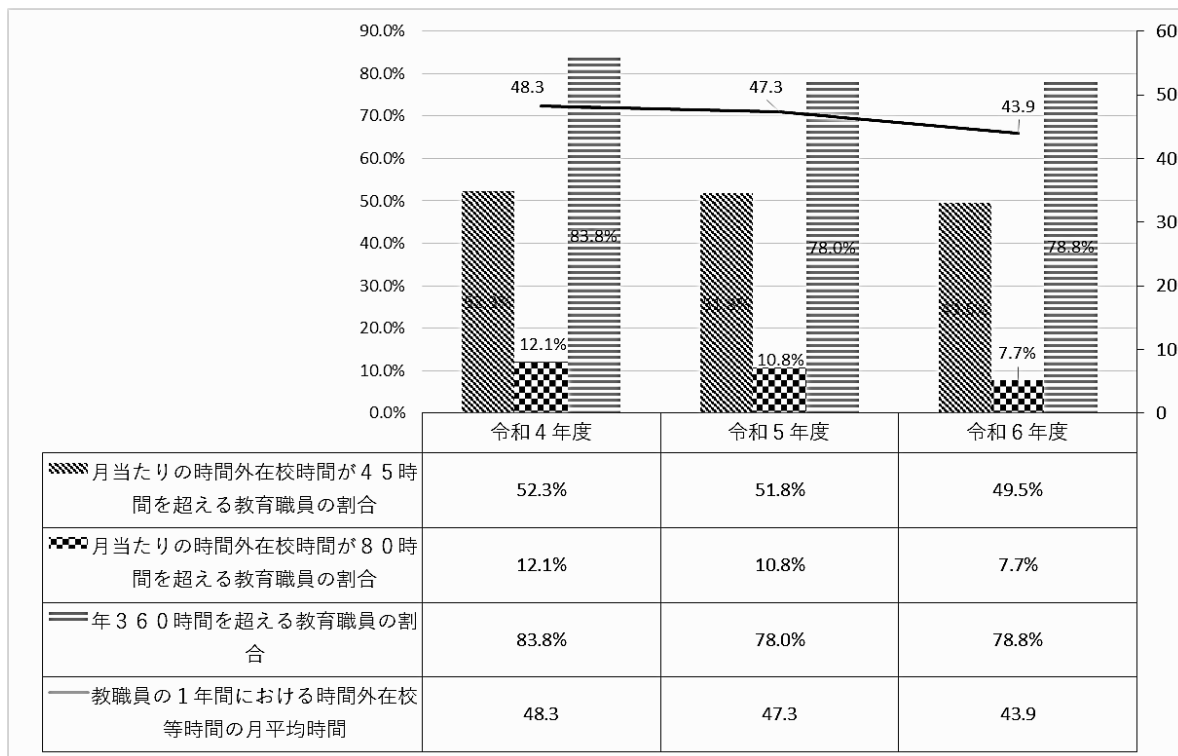
### 3 現状と課題

#### (1) 教育職員の業務量管理に関する現状と課題

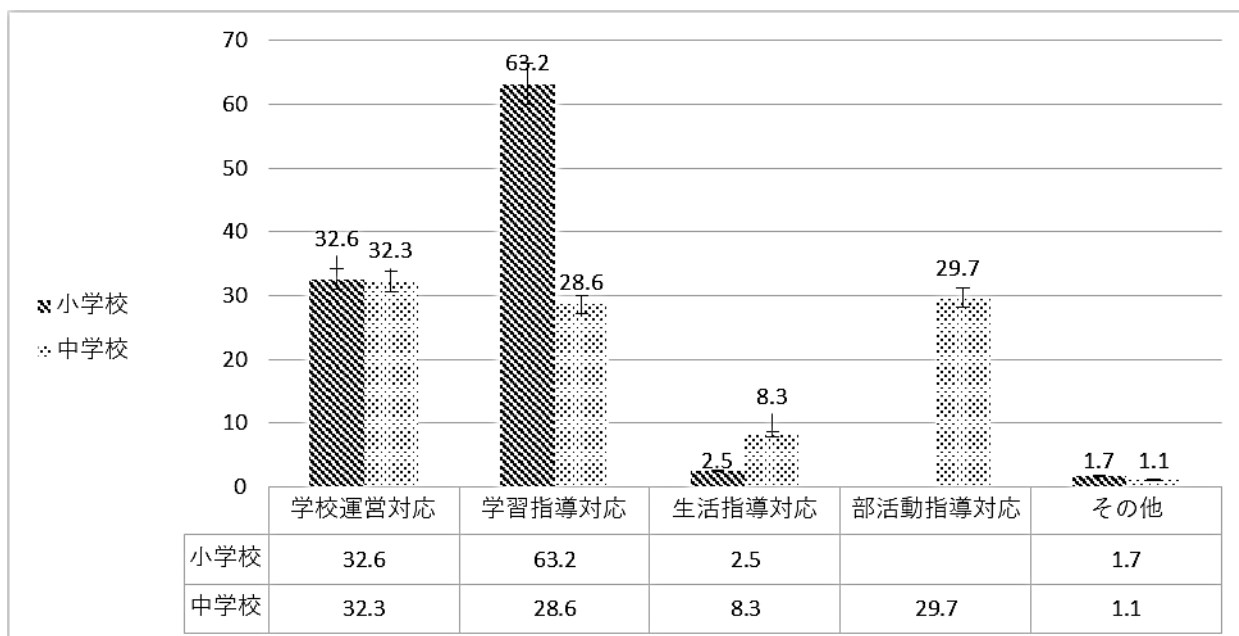
【図1：小学校の時間外在校等時間の平均と長時間勤務者の割合の推移（令和4年度～6年度）】



【図2：中学校の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年度～6年度）】



【図3：時間外在校等時間に行った業務内容の内訳（令和6年度）】



※「全教育職員」は勤務時間外に業務を行った教育職員全体、「うち45h超」は、月の時間外在校等時間が45時間を超えた教育職員、「うち80h超」は、同80時間を超えた教育職員の、それぞれの時間外における内訳。

※本データは、各教育職員が時間外に行った主な業務内容（最大2つまでの自己申告）を集計。

## 〈現状分析〉

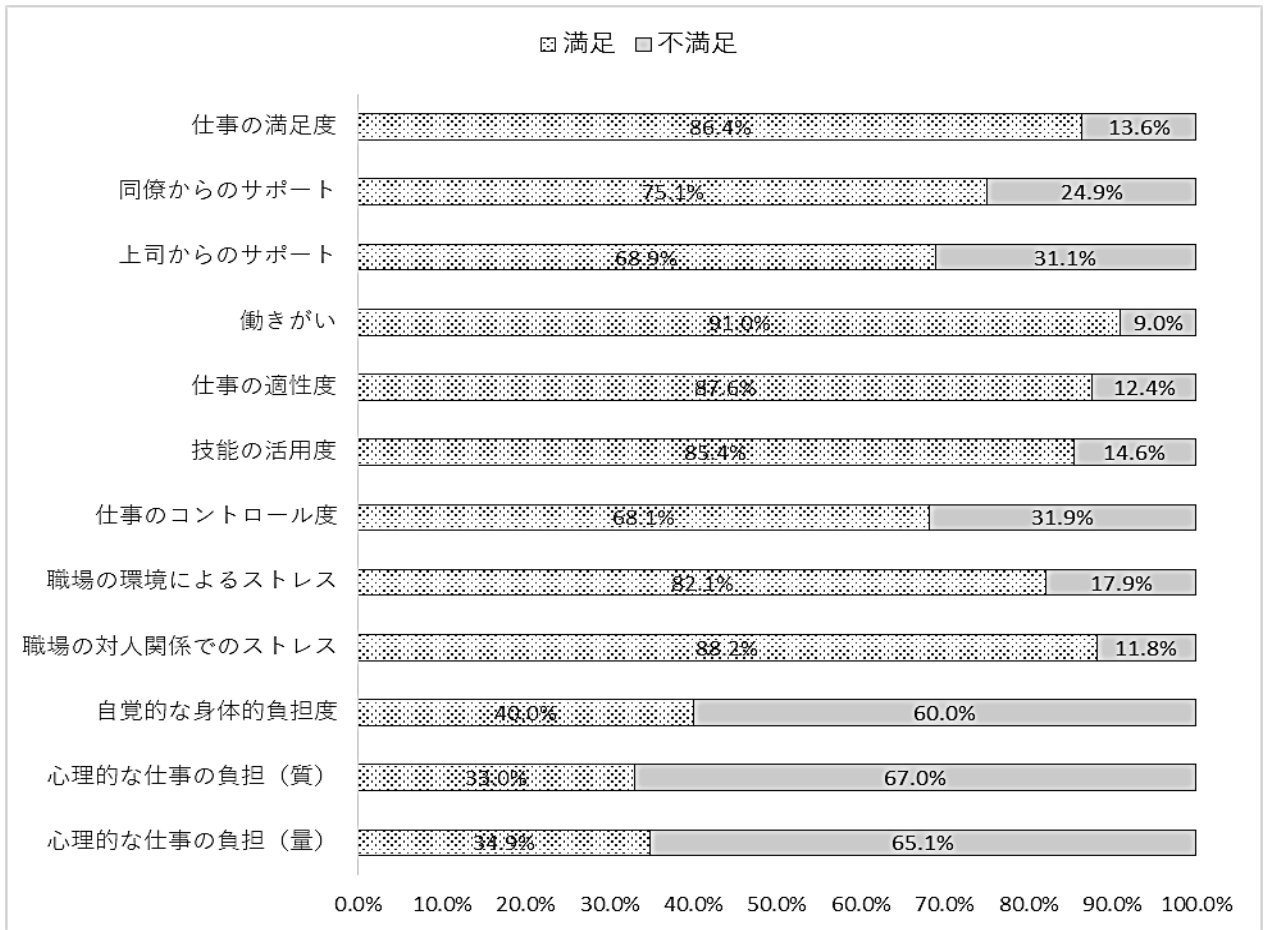
- 時間外在校等時間の月平均は、令和6年度には、市内小学校では27.1時間、中学校では43.9時間です。国が目標として示す30時間を小学校は下回っており、中学校は上回っています。小中学校ともに45時間超・80時間超の割合は、減少傾向にあるなど、これまでの取組は成果を上げています。
- しかしながら、依然として長時間労働となっている教育職員が存在しており、時間外勤務の分布には偏りが見られます。特に「月80時間超」の教育職員が中学校において1割を占め、全体の平均労働時間は抑制されているものの、一部の教育職員に時間外労働が集中する傾向があります（図1・2）。
- 「月80時間を超える教育職員」の状況を、業務内容別で分析すると、次の特徴がみられます（図3）。80時間超勤務者が時間外に行った業務は、小学校においては「学習指導対応（63.2%）」、中学校においては「学校運営対応（32.6%）」の要因が高い割合を占めています。中学校においては「学習指導対応（28.6%）」、「部活動（29.7%）」の割合も高く、長時間勤務の複合的な要因となっています。

## 〈課題〉

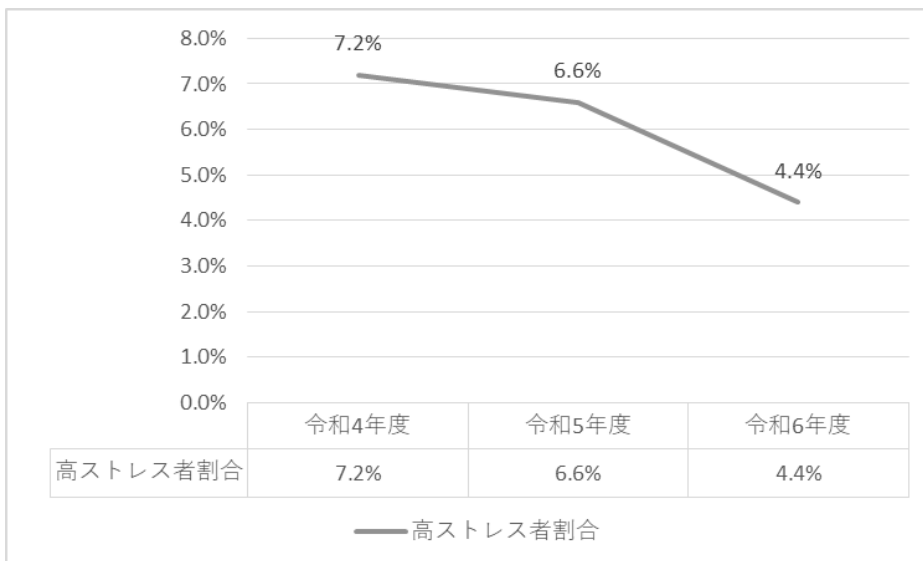
全体の平均時間外在校等時間の削減のみならず、次の視点から、一部の教育職員への時間外労働の偏在を解消し、個々の教育職員の負担軽減に取り組むことが必要です。特に、健康障害リスクが極めて高い月80時間超の教育職員をなくすことを最優先として取り組まなければなりません。

- 市全体で取り組むべき時間外労働の偏在の解消
  - 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を図る必要があります。また、長時間勤務の主要因である「部活動」の指導体制を持続可能なものへ見直す必要があります。
- 各学校における主体的な業務改善の推進
  - 長時間労働の状況は、県全体の取組と併せて、本計画が示す業務改善の方向性や全県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（業務分掌、特定の教育職員への負荷等）を主体的に分析し、各学校の実情に応じた具体的な改善取組を実施する必要があります。

(2) 教育職員の働きがいと健康確保（ライフワークバランス）に関する現状と課題  
 【図4：職場環境資源満足度（令和6年度ストレスチェック結果）】

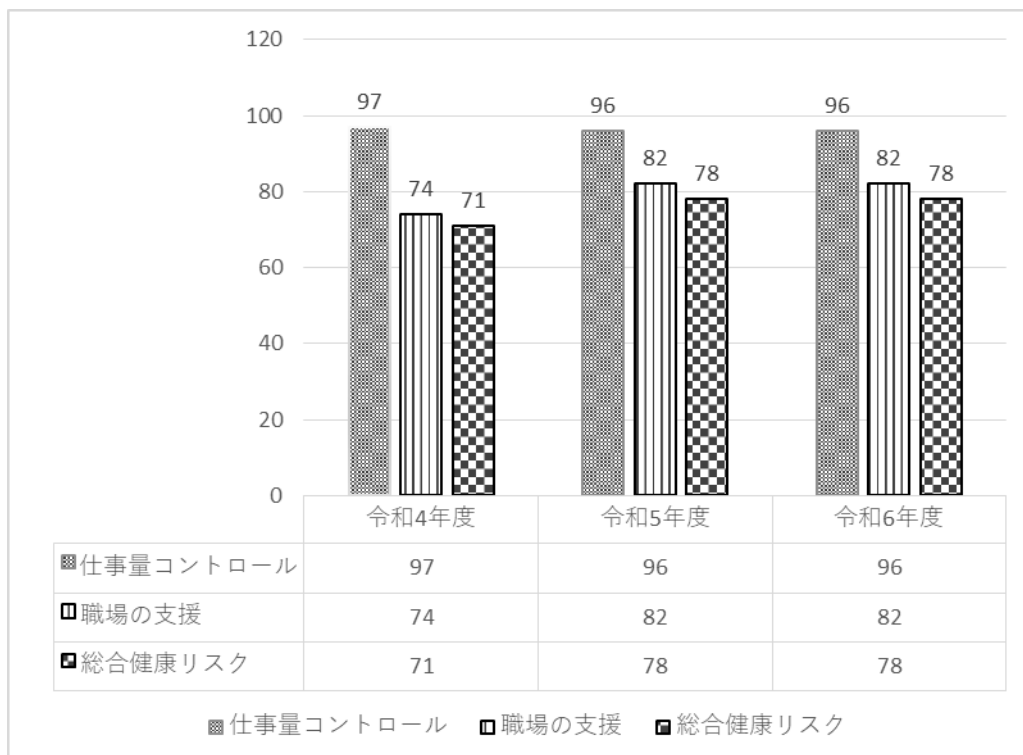


【図5：ストレスチェックにおける高ストレス者の割合（令和4～6年度）ストレス調査結果】



※ストレスチェック：市内教職員を対象に年1回、WEB及び紙媒体にて実施。

【図6：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）】



※仕事量コントロール：仕事の負担量やコントロールによるストレスを示したもの。数値が高いほど高ストレスであることを示している。

※職場の支援：上司や同僚からの支援に関わるストレスを示したもの。数値が高いほど高ストレスであることを示している。

※総合健康リスク：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とした数値で示したものの。

### 〈現状分析〉

- 教育職員の勤務実態と意識の乖離（図4）

ストレスチェックにおける「仕事の満足度」における「満足」の回答は、86.4%と高く、「働きがい」や「仕事の適性度」、「仕事の活用度」なども高い傾向にあり、仕事のやりがいに関わる項目は、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にあると言えます。しかしながら、「心理的な負担」の満足度は、全項目平均と比較して低い水準にあるほか、「自覚的な身体的負担度」の項目も満足度が低い傾向にあります。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（図6）

ストレスチェックにおける高ストレス者の割合【図5】は、令和4年度には7.2%ありましたが、令和5年度には4.4%と、減少傾向にあります。「ストレスチェックにおける健康リスクの値」【図6】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を示しています。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」を組み合わせると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」的な負担軽減は進展する一方で、それが教育職員の満足度向上に必ずしも結びついていない背景には、休暇の取りやすさや精神的な安心感、業務にかかる個人の裁量といった「質」的な改善が追い付いていない現状があります。教育職員が求める「働きやすさ」の実現には、「働きがい」を維持しつつ、心理的負担を軽減するため、次の課題に取り組むことが必要です。

- 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

これらの課題について、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、その背景として、「部活動指導」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、長時間勤務者の発生状況が学校ごとに異なることが考えられます。

- 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切に管理し、心身の健康を確保することで、質の高い持続可能な教育環境を実現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 時間外在校等時間の削減に向けた取組
- 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」を最優先すべき目標とし、量と質双方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）
月当たりの時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合	小学校	87.0%	100%
	中学校	50.5%	100%
月当たりの時間外在校等時間が80時間以下の教職員の割合	小学校	99.8%	100%
	中学校	92.3%	100%
1年間時間外在校等時間が360時間以下の教職員の割合	小学校	56.8%	100%
	中学校	21.2%	100%
教職員の1年間における時間外在校等時間の月平均時間	小学校	27.1時間	15時間以下
	中学校	43.9時間	25時間以下

### (2) 健康確保や働きがい（ライフワークバランス）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6年度）	目標値（令和11年度）
満足度の割合：心理的な仕事の負担（質）*	33.0%	50.0%以上
満足度の割合：心理的な仕事の負（量）*	34.9%	50.0%以上
ストレスチェックにおける総合健康リスク（指数）	78	70以下**

\* ストレスチェックにおける職場環境資源満足度における項目の過去の実績値のうち、最も高い値（令和5年度）を参考にしたもの

\*\*本目標値は、令和4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

## 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。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した取組の実施**

「定時退校日」、「部活動休養日」、「学校閉庁日」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。

- **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ふまえ、各学校は、市内小中学校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。

また、校長は、長時間労働が継続する教育職員に対し、健康確保の観点から現在の働き方のリスクについて説明し、理解を促します。その上で、質の高い教育を長期的に提供する視点から、本人とともに業務の進め方等について協議し、持続可能な働き方の実現に向けた改善を進めます。

#### (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**  
 長時間労働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ふまえ、各学校において、「いなべ市部活動ガイドライン及びいなべ市地域クラブ活動方針」を遵守するとともに、業務の分担や効率的・効果的な指導の実施、複数顧問の配置、適切な部活動数の検討を行うなど、教育職員の負担が過度とならないよう持続可能な運営体制を構築します。また、専門性の高い外部指導者の積極的な登用を図るとともに、配置拡充及を進めます。
- **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、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整備を行います。
- **困難事案に対する組織的支援体制の整備・充実**  
 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た支援体制を整備します。  
 具体的には、各校に配置されたスクールカウンセラーを活用し、児童生徒だけでなく、保護者との相談体制をつくります。また、生徒指導特別指導員による巡回指導も実施し、教育委員会、学校への指導助言を仰ぎます。

## 【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、ライフワーク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」の確保に全校で取り組み、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・啓発を継続的に実施します。定期的な教育職員満足度調査等を通じて市内小中学校全体の組織風土の状況を客観的に把握します。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。共有された全体傾向も参考に、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。
- **保護者や地域住民への理解と協力の促進**  
 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、学校の実情に応じ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」勤務者への産業医による面接指導を実施します。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。
- **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、県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) 市教育委員会

市教育委員会は、計画全体の進捗を管理し、本計画の趣旨にもとづき、重点的に推進すべき取組等を毎年度示すなど、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**

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。市の総合教育会議の場において、市長およ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。

- **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、研修会等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。

- **学校との連携**

学校における働き方改革の成果や課題を、学校と積極的に共有し、本計画の趣旨が市内全ての学校に波及するよう、必要な情報提供と支援を行います。

- **保護者・地域住民への理解と協力の促進**

本計画を市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」で示された目標をふまえ、自校の勤務実態や課題に応じた具体的な数値目標（定時退校日の設定日数、会議の短縮度合い、休暇取得日数、時間外労働時間の削減時間、月80時間を超える時間外労働者の減少数）を学校マネジメントシートへ位置づけ、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。

- **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・評価をふまえた取組の改善・充実を図ります。

- **市教育委員会への報告**

上記の検証結果をふまえ、毎年度、自校の目標達成状況を県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**

学校評価の結果をふまえ、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、次年度の学校マネジメントシート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、学校マネジメントシート等を通じて公表し、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。

### (3) 市教育委員会と各学校の連携 ～PDCAサイクルの推進～

