

仙台市立学校・園

教職員の働き方改革

令和4年度～令和6年度 取組指針

教育委員会の重点施策

- 【視点1】 持続可能な学校指導・運営体制の構築
- 【視点2】 「チームとしての学校」の機能強化・環境整備
- 【視点3】 新たな時代の働き方に向けた ICT の活用
- 【視点4】 働きやすい職場環境づくり

学校の取組

- ①業務量の減少にむけた工夫
- ②積極的に年休が取れる環境づくり
- ③「学校における働き方改革を進めるための取組」
事例集などを参考とした業務負担の軽減を検討・実践



業務負担の軽減に向けた工夫の促進
働きやすい職場環境の広がり
子どもたちのよりよい成長



働き方改革の効果

- 【ワーク・ライフ・バランスの実現】
- 【教職員の学びの時間の確保】
- 【効果的な教育活動の実践】
- 【魅力ある教職の実現】



令和4年5月
仙台市教育委員会

教職員のみなさんへ

各学校におきましては、新型コロナウイルス感染拡大防止のためにご協力をいただいておりますことに感謝申し上げます。さて、学校における昨今の課題の一つである「働き方改革」は、学校の状況を改善し、子どもたちが将来にわたって質の高い教育を受けられるようにするために必要不可欠であり、より効果的な教育活動を行うことができるように更なる取組を進めていくことが重要であると考えております。

仙台市教育構想2021では、教員が自らのワーク・ライフ・バランスを確保しながら資質・能力の向上を図り、児童生徒により向き合っ生きてきた教育活動が行えるよう、学校における働き方改革をさらに推進していくことが示されています。

教育委員会では、令和2年3月に「仙台市教育委員会職員の勤務時間、休暇等に関する規程」を改正し、正規の勤務時間以外の在校等時間を設けるとともに、独自に年次有給休暇の年間の取得日数の目標も定めてきました。また、教育委員会各課公所で掲げた92項目に渡る働き方改革に関する施策（以下「92の取組」という）に取り組むとともに、学校における働き方改革を進めるための取組事例集を取りまとめ、各学校に周知し、積極的な活用を呼び掛けるなど、教職員の勤務や職場環境の改善に取り組んできました。

これらにより、教職員の皆さんへの働き方改革の意義は浸透しているものと思いますが、正規の勤務時間以外の在校等時間は、依然として高い水準で推移しており、なお一層の働き方改革の推進が求められています。

そこで、これまでの「92の取組」の項目を精選し、今後3年間で重点的に取り組む施策としてまとめるとともに、達成すべき数値目標を盛り込んだ働き方改革取組指針を策定し、学校と連携しながら働き方改革を進めることといたしました。

教職員の皆さん一人ひとりが、この趣旨を理解し、率先して各学校の実態に即した取り組みを行っていただきながら、働き方改革をこれまで以上に推進していきましょう。

令和4年5月

仙台市教育委員会

目次

I	仙台市の教職員の現状と課題	
1	仙台市の教職員の現状	1
2	学校の課題	1
II	働き方改革取組指針の内容	
1	目的	2
2	位置づけ	2
3	基本方針	2
4	取組期間	2
5	取組期間内の目標	3
III	働き方改革取組指針の整理と改善	
1	業務内容の整理と改善のための4つの視点（教育委員会）	3
2	学校の取組	4
3	期待される効果	4
4	進行管理	4
IV	教育委員会の重点施策	
	【視点1】持続可能な学校指導・運営体制の構築	
	①教諭等の業務の整理と改善	5
	②教頭業務の整理と改善	5
	③事務負担を軽減する視点から業務内容を検証する取組	6
	④部活動指導員の配置校・配置人数の拡充	7
	⑤日本スポーツ振興センター災害共済給付金の給付方法変更	8
	⑥日本スポーツ振興センター災害共済給付制度掛金の入金方法変更	8
	【視点2】「チームとしての学校」の機能強化・環境整備	
	①働き方改革に向けた学校支援体制の整備	9
	②地域人材と協働する取組（仙台版コミュニティ・スクール）	10
	③地域人材の活躍推進	10
	④スクール・サポート・スタッフの業務内容拡大	11
	⑤学校間事務連携事業の推進による事務の効率化・標準化	11
	【視点3】新たな時代の働き方に向けたICTの活用	
	①ICTを活用した業務の適正化に向けた取組	12
	②ICTを活用したオンライン・オンデマンド型の研修の拡充	13
	③ソフトウェアを活用した出欠連絡	12
	④市立高校・中等教育学校の統一した校務支援システムの構築	14
	【視点4】働きやすい職場環境づくり	
	①管理職・主幹教諭の学校マネジメント向上に係る研修の継続実施	15
	②仙台市「働き方改革を進めるための取組」事例集の改訂・周知	15
	③勤務時間の割振り変更に関する通知の見直し	16
	④学校閉庁日の継続実施	16
	⑤「ワーク・ライフ・バランス」の確保を目指す支援体制の充実	17

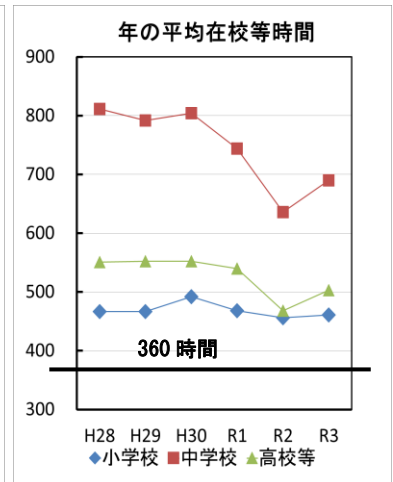
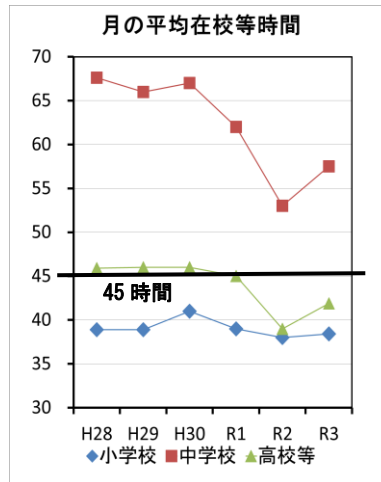
I 仙台市の教職員の現状と学校の課題

1 教職員の現状

① 正規の勤務時間以外の平均在校等時間(平成28年度～令和3年度)

- 一月の平均時間…**45.9時間** (令和3年度)
- 一年間の平均時間…**551.2時間** (令和3年度)

平成28年度から令和3年度における正規の勤務時間外の平均在校等時間(以下、平均在校等時間)は、減少傾向にあります。月平均在校等時間において、中学校では目標である45時間を上回っており、年間平均在校等時間においては、どの校種も目標である360時間を超えている状況が見られます。

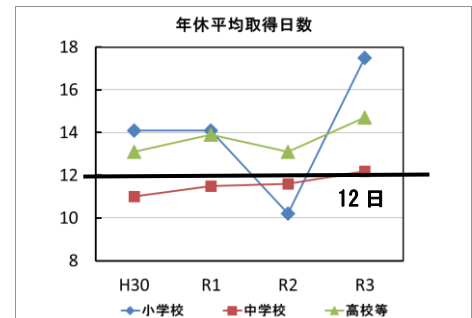


(令和2年度は、感染症に伴う一斉臨時休業等の影響により大幅に減少している)

② 年次有給休暇の取得状況(平成30年度～令和3年度)

- 一年間の平均取得日数…**15.4日** (令和3年度)

令和2年度は夏季休業中に授業を行ったため、小学校で一時的に取得日数は減少しましたが、どの校種でも年次有給休暇の取得日数は増加の傾向がみられます。



【教育委員会の目標】

- 正規の勤務時間以外の在校等時間の上限 (職員の勤務時間、休暇に関する規程)
 - ① 一か月において 45時間以内
 - ② 一年間において360時間以内
- 年次有給休暇の取得日数を年間12日以上

2 学校の課題

複雑化・多様化する社会の急激な変化の中で、教育内容や学校の役割も変化し、「個に応じた支援」、「いじめ防止対策・不登校支援」、「防災教育」や「感染症対策」など、様々な対応が求められています。このような中で、教職員が授業の準備等に向き合える時間の確保が難しくなったり、休暇を取得することに遠慮がみられたりしています。

育児や介護等を抱える教職員の働きやすい環境づくりや、増加する若手教員の育成・支援の時間の確保など様々な課題への対応も必要になっています。

II 働き方改革取組指針の内容

Iの教職員の現状や学校の課題の対応するため、これまで実施してきた働き方改革を進めるための「92の取組」の項目を精選し、今後3年間で重点的に取り組む対策として取りまとめるとともに、達成すべき数値目標を盛り込んだ働き方改革取組指針を策定し、学校と連携しながら取組を進めることとする。

1 目的

教職員一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」の実現と、効果的な教育活動を実践し子どもたちのよりよい成長を目指すために、学校の働きやすい職場環境づくりや業務負担の軽減を図ること。

2 位置づけ

仙台市教育構想 2021

基本方針Ⅲ 個に応じた一人ひとりの学びを促し、長所を引き出す学校教育
Ⅲ－3 魅力ある教職の実現
①学校における働き方改革
を進めるための具体的な取組とする。

3 基本方針

【教育委員会】

①教育委員会各課・公所による業務内容の整理と改善

【整理と改善のための4つの視点】

- ・持続可能な学校指導・運営体制の構築
- ・「チームとしての学校」の機能強化・環境整備
- ・新たな時代の働き方に向けたICTの活用
- ・働きやすい職場環境づくり

②取組指針の検証と見直し

【学校】

- ①業務量の減少に向けた工夫
- ②積極的に年休が取れる環境づくり
- ③「学校における働き方改革を進めるための取組」事例集などを参考とした業務負担の軽減の検討・実践

4 取組期間

令和4年度から令和6年度までの3年間とする。

5 取組期間内の目標

〈令和6年度末まで〉教育委員会の目標を踏まえ3年間で以下の目標の達成を目指します

- 目標1 正規の勤務時間以外の在校等時間を3年間で
一人あたり1か月平均10時間の減少
年間平均120時間減少 (令和3年度比)
一日あたり前年比10分の業務内容を削減することを目指します。
- 目標2 教職員の年次有給休暇の**取得日数の増加**
全校種で、一年間の年次有給休暇の平均取得日数**12日以上**を毎年目指します。

Ⅲ 業務内容の整理と改善

1 業務内容の整理と改善のための4つの視点（教育委員会）

【視点1】

持続可能な学校指導・運営体制の構築

学校教育を維持、向上させ持続可能なものとするため、「子どものためであればどんな長時間勤務も良しとする」働き方を見直し、教師が担う業務の明確化・適正化を図るなど、効率的かつ効果的な教育活動が行える運営体制を整えていきます。

【視点2】

「チームとしての学校」の機能強化・環境整備

多様化・複雑化する学校の諸課題に対して、専門性のあるスタッフや、地域・保護者の協力を得ながら、多種多様なニーズがある子どもたちに対応していくことができる環境づくりを行っていきます。

【視点3】

新たな時代の働き方に向けたICTの活用

保護者からの欠席連絡、研修・会議の持ち方、各種調査の実施方法など、学校に整備されているICT環境を最大限に活用して、業務の効率化を図ることで、時間的、精神的にゆとりを持ちながら、必要な業務に専念できる環境を整えていきます。

【視点4】

働きやすい職場環境づくり

(職場風土の改善と意識改革)

これまでの慣習にとらわれることなく、教職員一人一人がメンタルヘルスを意識するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るよう意識改革を進め、情熱とやりがいを持ちながら働き続けられる環境づくりを行っていきます。

2 学校の取組

- ①業務負担の軽減に向けた工夫
例.) アンケート類のデジタル化の推進などによる業務負担の軽減に向けた工夫。
- ②積極的に年休が取れる環境づくり
例.) 年次有給休暇の取得に配慮した会議や研修等の日程の設定。
- ③「学校における働き方改革を進めるための取組」事例集などを参考とした業務負担の軽減の検討・実践
例.) 事例集をもとに、学校で取り入れられそうな取組の実践。

3 期待される効果

【ワーク・ライフ・バランスの実現】

教職員同士が支え合い、必要に応じて休暇等を気兼ねなく取得できる働きやすい環境づくりが、子育てや介護等に携わりながらも、教職員一人一人の資質・能力を存分に発揮できる教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の実現につながります。

【教職員の学びの時間の確保】

事務手続きのデジタル化や、ICT 機器を活用した研修・会議の推進などにより、校務の効率化推進や、時間的・精神的なゆとりが生じ、教材研究や、教職員の学びの時間の確保につながります。

【効果的な教育活動の実践】

教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の実現により、自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高めることができます。それにより、児童生徒により向き合った効果的な教育活動が実践され、子どもたちのよりよい成長を促すことが期待されます。

【魅力ある教職の実現】

部活動支援員や、コミュニティ・スクールなどの外部人材と学校教育の協働を進めることは、教職員の多忙化解消につながります。また、持続可能な学校の運営体制が構築されることで教職への魅力を高め、教職員の人材確保につながります。

4 進行管理

毎年、数値目標の達成状況や各課の進捗状況を集約・整理し、教育委員会内各課・公所により開催される「多忙化解消プロジェクト会議」や、教育委員会と複数名の教職員で年2回開催される「学校多忙化解消対策懇談会」等において検証するとともに、適宜指針の内容の見直しや改善を図りながら取組を進めます。

VI 教育委員会の重点施策

視点1 持続可能な学校指導・運営体制の構築

施策① 教諭等の業務の整理と改善

【教職員課】

【現状】

- 教員は、教育課程の実践や児童・生徒の生活指導など、専門性が必要とされる業務以外にも、多くの業務に携わっています。
- 文部科学省では「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」を図っていくことを推進しています。

【取組】

- 今まで教員が行ってきた業務について、「学校以外が担うべき業務」「必ずしも教員が担う必要のない業務」「教員の業務だが、負担軽減が可能な業務」の仕分けを行っていきます。
- 教員の業務をより明確にしながら、学校への周知を図っていきます。

【期待される効果】

- 教員の標準的な業務が明確になり、時間的にゆとりが生じ、授業改善や児童生徒に接する時間をこれまで以上に確保することができるようになります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)

施策② 教頭業務の整理と改善

【教職員課】

【現状】

- 教頭の業務内容が多岐にわたっており、仕事が集中しています。
- 急な来客対応や生徒指導対応も行うため、勤務時間外になってから自分の仕事を行うことも多くあります。
- 平日に終わらない業務を処理するため、週休日などに出勤することがあります。
- 将来、教頭（管理職）を目指そうという教員が、減少傾向にあります。

【取組】

- 教頭の業務内容を見直し、「教頭がすべきこと」「教頭でなくてもできること」を明確にします。
- 「教頭の働き方改革」を推進し、正規の勤務時間以外における在校等時間の縮減を目指します。

【期待される効果】

- 教頭の業務内容・スタッフとの役割分担が明確になることで、負担感の軽減と正規の勤務時間以外における在校等時間の縮減が図られます。
- 教頭がワーク・ライフ・バランスを保ちながら活躍する姿を示すことで、管理職を目指す教員の増加につながります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)

VI 教育委員会の重点施策

視点1 持続可能な学校指導・運営体制の構築

施策③

事務負担を軽減する視点から業務内容を検証する取組

【学事課】

【現状】

○教職員の学校における業務は、児童・生徒に対する教育指導や保護者・地域への対応以外に、会計、報告書作成、申請受付、学籍、照会への回答など、多くの事務処理を行っており、教職員の多忙化の一因となっています。

【取組】

○これらの業務の中で、日常的な事務処理を中心に、学校の事務負担を軽減する視点で、学校内や教育委員会それぞれが、業務内容を検証し、簡略化や効率化を図れるよう、手順・様式・頻度・時期・役割などの見直しを行います。

※学事課における対象業務（例）：学校納付金、就学援助

【期待される効果】

○日常的な事務処理を見直し、効率化、標準化を図ることで、事務負担の軽減と事務ミスの防止につながります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
検証・見直し・新たな手法の導入		

VI 教育委員会の重点施策

視点1 持続可能な学校指導・運営体制の構築

施策④ 部活動指導員の配置校・配置人数の拡充

【健康教育課】

【現状】

- 文科省は「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」の中で、部活動に係る教職員の負担軽減は喫緊の課題であり、部活動指導員の一層の配置促進を図ることを求めています。
- 仙台市では令和4年度、教職員のOBなど12名（5月1日現在）の部活動指導員が配置されています。
- 部活動指導員は、顧問の代わりに単独で指導や練習試合等の引率を行っています。

【取組】

- 部活動指導員の配置をさらに推進するため、配置に関する予算要求や指導員の資格要件の整理、人材確保に継続して取り組んでいきます。
- 令和5年度以降の段階的な地域移行[※]へ向けて、令和4年度はスポーツ庁の地域部活動推進事業に応募し、休日の部活動の段階的な地域移行に関する実践研究に取り組んでいきます。

【期待される効果】

- 部活動指導員は、単独で指導や練習試合等の引率を行うことができるため、教員の部活動指導にかかる時間を軽減し、授業準備や生徒と向き合う時間確保が期待できます。また、顧問として経験したことのない競技を指導する心理的負担を軽減する効果も期待できます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
部活動指導員の配置・人材確保・拡充		
地域移行に関する 実践研究	地域や学校の実情に応じて、 地域主体の活動等を段階的に実施	

※ 令和2年9月1日付文部科学省・スポーツ庁通知「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」では、休日の部活動を令和5年以降段階的に地域へ移行することが示されました。今後、部活動の主体が学校から地域単位へと移行し、休日の部活動は地域の人材が指導を担うとされています。

VI 教育委員会の重点施策

視点1 持続可能な学校指導・運営体制の構築

施策⑤

日本スポーツ振興センター災害共済給付制度掛金の入金方法変更

【健康教育課】

【現状】

- 学校が保護者から災害共済給付制度掛金を現金で徴収しています。
- 学校が市に納入する前に一時的に学校口座に入金する場合、一部金融機関の取扱変更により、硬貨入金に手数料が発生することがありますが、当該手数料を減らすため、分散入金や金融機関の変更を行う学校があります。

【取組】

- 入金手数料を各学校に配当します。
- 日本スポーツ振興センター掛金の集金に関しては、現場のさらなる負担軽減のために、とり得る方策を検討します。

【期待される効果】

- 硬貨を入金する際の手数料を負担することにより一括入金が可能となり、事務負担や現金保管にかかるリスクの軽減が期待されます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
入金方法の見直しと口座引き落としの検討		

施策⑥

日本スポーツ振興センター災害共済給付金の給付方法変更

【健康教育課】

【現状】

- 令和3年11月申請分までは、中学校以外の校種について、月ごとの災害共済給付金を一括で健康教育課から学校口座に振込み、学校では給付対象者ごとに振り分けた後、家庭に連絡し、保護者が学校に来校して受領していました。
- 中学校については、令和元年度より試行的に災害共済給付金を当課から保護者口座に直接振込んでいます。

【取組】

- 令和3年12月申請分からは、全校種で災害共済給付金を当課から保護者口座に直接振込んでいます。

【期待される効果】

- 学校が給付金を現金で渡す必要がなくなったことで、保護者への連絡や現金の保管が不要となり、教職員の事務負担の軽減につながります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
保護者口座への振込を継続		

VI 教育委員会の重点施策

視点2 「チームとしての学校」の機能強化・環境整備

施策① 働き方改革に向けた学校支援体制の整備

【教職員課】【教育指導課】
【教育相談課】

【現状】

- 文部科学省通知「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について」では、支援が必要な児童生徒・家庭への対応は、専門スタッフとの役割分担を明確にし、連携・協力することで教員の負担軽減を図ることが求められています。
- スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなど、学校をサポートする専門スタッフ等と連携し、指導体制の充実に取り組んでいます。
- 学校の法的な相談に、弁護士の立場から学校の対応に係る留意点や改善点などを指摘・助言し、校内研修での講義を行うスクールロイヤー事業に取り組んでいます。
- 小学校では、学級のほぼすべての授業を担当が請け負っている現状です。

【取組】

- 専門性に基づくチーム体制の構築に向け、多様なニーズのある児童生徒に応じた指導等を支援するスタッフの資質向上のための研修を行うとともに、積極的な派遣と活用の支援を進めていきます。
- 小学校の専科や支援員等の拡充を検討していきます。

【期待される効果】

- 複雑化・困難化しているいじめ・不登校など生徒指導上の課題に対し、専門的知見から迅速かつ適切な対応につながるとともに、学校全体の対応能力や、教員のスキルアップも期待できます。
- 授業の持ち時間の削減や、児童生徒の支援や授業準備等の時間を確保することが期待できます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
学校をサポートする専門スタッフの効果的配置		
小学校の専科や支援員等の拡充を検討		

VI 教育委員会の重点施策

視点2 「チームとしての学校」の機能強化・環境整備

施策② 地域人材と協働する取組（仙台版コミュニティ・スクール）

【学びの連携推進室】

【現状】

- 学校支援地域本部を中心とした地域人材と協働する取組は、令和4年4月現在、全市立小中学校の98.9%が取り組んでいます。
- 地域人材と協働した取組は、学校支援地域本部の体制や地域との関係性によって異なります。
- これまでの連携・協働の活動は、「地域から学校へ」または、「学校から地域へ」の一方の関係が多く見えました。

【取組】

- 「地域とともに歩む学校づくり」をより進める、仙台版コミュニティ・スクールを令和4年度中にすべての市立学校・園に導入し、地域総ぐるみで児童生徒の豊かな学びの場の創出や成長を支える体制づくりを進めます。
- 地域と学校が「双方向」のより良い関係を構築し、地域が学校の応援団となり、学校を核とした地域づくりにつなげます。
- 学校・家庭・地域が適切な役割分担を持ち連携・協働による取組を行います。

【期待される効果】

- コミュニティ・スクールが軌道に乗れば、学校運営協議会での協議に基づき、学校・家庭・地域が適切な役割分担を行うことで、教育活動のサポート体制が整い、教職員の負担軽減につながることが期待できます。また、地域の方々が学校に入ること、教職員の多忙化への理解が進み、学習習慣や生徒指導、部活指導等、様々な面で新たな協力体制が構築できると期待できます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
仙台版コミュニティ・スクールをすべての市立学校へ導入	学校運営協議会での協議に基づく学校支援の取組や支援体制の充実	

施策③ 地域人材の活躍推進

【生涯学習課】

【現状】

- 文部科学省は「コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進」を求めています。学校の多くの業務の中で、教職員以外でできる業務は、地域の力を借りていこうとする仕組みになっています。

【取組】

- 地域人材を育成する生涯学習事業を継続します。（社会学級・放課後子ども教室等）
- 地域学校協働活動推進員の委嘱と地域学校協働活動を推進します。

【期待される効果】

- 地域学校協働活動の意識を高め、世代交代を進めることで、学校を支える地域人材の活躍推進を期待することができます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
生涯学習事業における人材育成（継続）		
地域学校協働活動についてのパンフレット等の作成	地域学校協働活動の周知 地域学校協働活動推進員の委嘱	

VI 教育委員会の重点施策

視点2 「チームとしての学校」の機能強化・環境整備

施策④ スクール・サポート・スタッフの業務内容拡大

【教職員課】

【現状】

- 仙台市の学校では新型コロナウイルス感染拡大防止のため、スクール・サポート・スタッフが定期的な消毒作業を行っています。
- 文部科学省ではスクール・サポート・スタッフの業務内容として消毒作業の他に学習プリントの準備など教員の業務支援を推進しています。

【取組】

- スクール・サポート・スタッフの業務を、消毒作業以外にも拡充していくことにより、教職員の業務を支援していきます。
- スクール・サポート・スタッフの具体的な業務内容は、教育委員会が定める基本的な方針に基づき各学校で検討できるようにします。

【期待される効果】

- 各学校の実情に応じて様々な業務にスクール・サポート・スタッフが活用されることで教員の業務負担が軽減されます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)

施策⑤ 学校間事務連携事業の推進による事務の効率化・標準化

【人事課】

【現状】

- 平成29年3月に、学校事務職員の職務が「事務をつかさどる」に改められ、学校組織における唯一の総務・財務等に通じる職員である学校事務職員は、その専門性を生かし、校務運営において幅広い役割を果たし、参画することが求められるようになりました。文部科学省では、学校事務職員が担う職務の明確化を図っていくことを推進しています。
- 本市における学校事務職員は、基本的に各校に一人配置であるため、職員間での経験や仕事の進め方等に違いが見られます。

【取組】

- 学校間事務連携事業において、各学校（職員）の現状を整理・把握したうえで、課題の洗い出しを行い、事務負担軽減等に向けた効率化や標準化に取り組みます。

【期待される効果】

- 他の教職員との適切な業務分担・連携の下、校務を運営できるようになります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)

VI 教育委員会の重点施策

視点3 新たな時代の働き方に向けたICTの活用

施策①

ICTを活用した業務の適正化に向けた取組

【学事課】【健康教育課】【教職員課】

【教育センター】【教育指導課】

【教育相談課】【特別支援教育課】

【現状】

- 発出文書や連絡、アンケートや調査は、各課・公所がそれぞれに校務支援システムや紙による提出を依頼しています。
- タイムカードによる在校時間の記録以外に、正規の勤務時間以外の在校時間記録を作成しています。

【取組】

- 発出文書や情報について、簡潔にまとめた内容も同時に提示できるように整理・検討をしていきます。
- 提出文書や報告文書を精選し、校務支援システムを活用した報告方法の工夫を検討していきます。
- アンケート方法の工夫や簡略化の検討を進めていきます。
- 在校時間の管理方法について検討を進めていきます。

【期待される効果】

- 発出文書の提示方法を整理することで、学校内で文書を読み取るための時間や、検索にかかる時間の削減につながります。
- 重複していた報告書の精選や紙による提出の減少により、業務負担の軽減につながります。
- アンケートの性質上また個人情報の取扱い上、簡略化には限界がありますが、効率的に実施することで、児童生徒の理解と対応について迅速に情報共有し対応することができま

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
文書発出や提示方法整理・提示形態の検討		
アンケート方法等の検討・工夫・実施		

VI 教育委員会の重点施策

視点3 新たな時代の働き方に向けたICTの活用

【健康教育課】【教職員課】
【教育センター】【教育指導課】
【学びの連携推進室】
【教育相談課】【特別支援教育課】

施策② ICTを活用したオンライン・オンデマンド型研修の拡充

【現状】

- これまで多くの研修については、集合型で実施しています。
- 研修等で周知していた情報について、必要な時期に必要な部分を繰り返し確認したいなどのニーズがあります。
- 移動時間を含めた時間が必要となり、本人・学校に大きな負担をかけています。

【取組】

- 研修のねらいや内容とICTならではの良さを考慮しながら、学校で受講するオンライン・オンデマンド型研修を取り入れていきます。
- 研修内容に応じて、訪問型の研修も検討します。
- オンデマンド型研修を取り入れることで、必要時に繰り返し内容の確認ができるようにします。

【期待される効果】

- 教員が学校を離れなくても研修の受講が可能となり、移動時間の削減に伴う参加教員の負担及び補欠等にかかる学校の負担が軽減されます。
- オンデマンド型の研修は繰り返し視聴することが可能なため、研修内容の理解がより図られ、教員の力量向上につながります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
研修形態の見直し		
オンライン・オンデマンド型を活用した研修の拡充		

施策③ ソフトウェアを活用した出欠連絡

【教育指導課】

【現状】

- 学校では、毎朝、児童生徒の欠席等の連絡のほとんどを電話にて対応しています。
- 保護者が学校へ電話しても回線がふさがっており、結果として欠席連絡等が遅れてしまう状況が見られます。
- 現在の仙台市立学校の情報管理指針では、個人情報に関するWeb上での通信に大きな制限がかかっています。

【取組】

- 「情報管理指針」を見直し、PCやスマートフォンから出欠等の連絡ができるシステムを構築します。
- 当該システムについて各学校に周知するとともに、活用を促します。
- ※連絡内容により、システムだけでなく、電話を選択する場合があります。(保護者が連絡手段を選択します。)

【期待される効果】

- 毎朝の電話対応の時間が削減され、児童生徒の出欠状況を効率的に確認することができます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
「情報管理指針」の改訂 出欠等の新連絡体制の導入	システムの運用・必要に応じて見直し	

VI 教育委員会の重点施策

視点3 新たな時代の働き方に向けたICTの活用

施策④

市立高校・中等教育学校の統一した校務支援システムの構築

【高校教育課】

【現状】

○市内4高校と中等教育学校では、令和4年度から校務支援システムの本格運用が開始され、校内での成績処理をはじめ、入試等の文書作成・管理等を行います。

【取組】

○システムを適切に運用しながら、必要に応じたシステム改修を行うなどさらなる教職員の負担軽減につなげます。

【期待される効果】

○統一されたシステムを運用することで、成績処理や入試事務にかかる時間の削減につながります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
校務支援システムの適切な運用・必要に応じた改修		

VI 教育委員会の重点施策

視点4 働きやすい職場環境づくり（職場風土の改善と意識改革）

施策①

管理職・主幹教諭等の学校マネジメントの向上に係る研修の継続実施

【教職員課】

【教育センター】

【現状】

○管理職や主幹教諭等に対し、働き方改革に関連する研修を実施し、働き方改革に主体的に取り組む力の育成を図っています。

【取組】

○今後も必要な研修を実施し、学校の働き方改革の推進役となる管理職等の力量を高めていきます。

【期待される効果】

○学校の働き方改革の推進につながります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
研修内容の充実と研修の継続実施		

施策②

仙台市『働き方改革を進めるための取組』事例集の改訂・周知

【教職員課】

【現状】

○『仙台市「働き方改革を進めるための取組」事例集』を通して、各校の働き方改革における効果的な具体的取組を紹介しています。

【取組】

○令和4年4月に発行した仙台市「働き方改革を進めるための取組」事例集（改訂版）を周知し、市内各校の取組の推進につなげます。

【期待される効果】

○効果的な取組事例を基に各校の実情に即した取組の検討、実践が図られます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
改訂版の周知	各校における検討・実践	

VI 教育委員会の重点施策

視点4 働きやすい職場環境づくり（職場風土の改善と意識改革）

施策③ 勤務時間の割振り変更の周知・徹底

【教職員課】

【現状】

- 毎年、「教育職員の勤務時間の割振り変更について（通知）」により、割振り変更の対象職員、対象業務、変更方法などを各学校に周知しています。
- 校長に時間外勤務を命じる場合の留意すべき事項を示し、勤務時間の割振り変更の適切な実践に努めています。

【取組】

- 新型コロナウイルス感染症対応による業務も含め、現在の割振り変更の対象業務を今後も継続していきます。

【期待される効果】

- 時間外勤務等による疲労等を回復するための代替休養の時間確保につながります。
- 勤務時間のタイムマネジメント管理の意識化が図られます。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
割振り変更の周知・各校における実施		

施策④ 学校閉庁日の継続実施

【教職員課】

【現状】

- 夏季休業期間中と冬季休業期間中に学校閉庁日を設定しています。
- 教職員の休暇取得を推進しています。

【取組】

- 長期休業中の学校閉庁日の設定については、教職員が連続した休暇の取得が可能となるよう、今後も継続していきます。

【期待される効果】

- 教職員の休暇取得の推進につながります。
- 教職員の心身の健康維持・回復が図られ、充実した教育活動の実現につながります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
学校閉庁日の継続実施		

VI 教育委員会の重点施策

視点4 働きやすい職場環境づくり（職場風土の改善と意識改革）

施策⑤ 「ワーク・ライフ・バランス」の確保を目指す支援体制の充実

【教職員課】

【現状】

○「育児短時間勤務ハンドブック」や「子育て制度利用プラン」、「子育て推進・女性職員活躍推進プラン」など、周知を図りながら子育て世代の育児と仕事の両立に関する支援を行っています。

【取組】

○子育てや介護等のライフ（生活）とワーク（仕事）の両立・調和を図るための制度について、教職員の理解が深まるような周知を実施していきます。

【期待される効果】

○教職員の育児や介護と、仕事との両立支援に取組むことで、次世代の育成、子育て世代の活躍推進、介護による離職者の減少につながります。

2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
支援事業や制度等の効果的な周知の実施		