

# 教職員の働き方改革に関する取組方針

(令和5～9年度)

令和5年3月  
宮城県教育委員会

## はじめに

グローバル化と情報化に加え、先進諸国の中でも最も急速に少子高齢化が進行している我が国では、急激な社会環境の変化の時を迎えています。それに伴い、子供や学校を取り巻く環境もまた、大きな変化の中にあります。

令和2年度の小学校を皮切りに、段階的に中学校・高等学校で実施されている学習指導要領には、そのような変化に対応していくための教育改革の中心的な理念が明確に表され、「育成すべき資質・能力の三つの柱」、「社会に開かれた教育課程」、「カリキュラム・マネジメント」といったキーワードとともに、「何ができるようになるか」「何を学ぶか」「どのように学ぶか」という本要領改訂における基本的な考え方が明示されています。中でも、「どのように学ぶか」という観点、学習指導要領において初めて「学び方」に踏み込んだものとされ、全ての教員は「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を求められています。更には、令和3年1月の中教審答申『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」では、学習指導要領を踏まえた上で、「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現」という、更に先を見据えた日本の教育への提言がなされています。このような教育の大きな変化の中であって、学校と教職員へ求められるものも一層大きくなっています。

一方、「Well-being（一人ひとりの多様な幸せと社会全体の幸せ）」や「ワーク・ライフ・バランス」等の概念が一般的なものとなり、社会全体の働き方改革が進む中であって、学校現場の多忙化解消や業務改善も一定の進捗をみているものの、正規の勤務時間を超えて月80時間以上在校（庁）する教職員の割合は、依然として高い水準で推移しており、全体として教職員の働き方改革は道半ばの状況にあります。

本県では、平成31年3月に「教職員の働き方改革に関する取組方針」を策定し、教職員の働き方改革を推進してまいりましたが、学校教育への社会的な要請がますます多様化する中、新型コロナウイルス感染症の拡大も重なり、成果指標における目標の達成には至っておりません。

この度の「取組方針」の改訂に当たっては、本県の学校教育を更に向上させ持続可能なものとし、学習指導要領の目標を達成するためには、学校における働き方改革が喫緊の課題であるとの認識のもと、「働き方改革の目的」「目標」「取組の柱」を明確に定めました。更には、具体的な取組について、個人でできること、教職員の協働によりできること、管理職を中心とした学校組織全体で取り組むこと、学校現場をサポートする教育委員会として取り組むことに整理し、実効性の向上を図っております。また、従来は長時間勤務縮減と業務改善のみが強調されがちであった働き方改革を捉え直し、教職員の教職生活の充実、職場満足度といったワーク・エンゲイジメントの向上を要諦の一つとしています。

子供たちのために長時間・過重労働も厭わないという働き方の中で、教職員自身が疲弊していくのであれば、それは真の意味で「子供のため」にはなり得ません。学校における働き方改革は、教職員が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことに結実します。家庭や地域等と連携し子供たちの学びを支援するとともに、Society5.0の到来を迎える新しい時代の持続可能な学校指導・運営体制の構築と教職員の在り方を追求し、本県の学校における働き方改革を進めてまいります。

## < 目 次 >

I 策定に当たって	1
1 策定の趣旨・目的	1
2 教職員の多忙化解消に係る県教育委員会の これまでの主な取組	4
3 県教育委員会及び県立学校の役割	4
II 期間・目標	5
1 期間	5
2 目標	5
III 取組の柱	5
IV 取組内容	6
1 業務改善・削減による在校等時間の縮減	6
2 教職員の意識変容とワーク・エンゲイジメントの向上	9
V 進行管理	9
VI 参考資料等	10

## I 策定に当たって

### 1 策定の趣旨・目的

#### (1) 取組方針の位置付け

- 本方針は、宮城県教育委員会及び県立学校による「教職員の働き方改革」に向けた取組の方向性、目標、具体的取組等を示すとともに、市町村教育委員会（仙台市を除く）及び市町村立学校に対し、働き方改革への取組を働きかけるものとする。

#### (2) 現状・課題

- 「教師の長時間勤務の実態は深刻であり、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務である」（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より）
- 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」（平成31年1月中教審答申）では、「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」のため、これまで学校が担ってきた業務についての仕分けが明示された。その上で、業務の明確化・適正化は、学校を閉ざしたり、内容を問わず一律に業務削減したりすることではなく、学校として子供たちの成長のために何を重視し、重要なリソースである「時間」をどのように配分するかを決断することであるとされた。
- 学校現場においては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、令和元年度以降 GIGA スクール構想の実現が急速に推進された。それにより、学校に高速大容量のネットワーク環境（校内 LAN）が整備され、小・中学校においては1人1台 ICT 端末が配備される等、教育環境が大きく変化している。教員は、個別最適な学び、協働的な学びを実現するために、このような教育の情報化への対応が求められる。
- 教職員の在校等時間について、令和3年度の「正規の勤務時間外における月80時間」を超える県立学校の教職員は18.6%であり、新型コロナウイルス感染症が発生する以前の平成30年度と比較すると7.6%の減少とはなっているが、前期取組方針に掲げたゼロにする目標を達成できていないなど、まだまだ働き方改革は道半ばの状況となっている。また、市町村立中学校の教職員については、改善がみられるものの、32.9%と依然として高い状況にある。
- 教員は、授業以外にも校務分掌、部活動の指導等に多くの時間を割かれている。それに加え、いじめ対応や不登校児童生徒支援、学力向上のための学習指導上の課題、保護者や地域の方々からの相談や要望への対応等が増加し、教員に求められる役割と業務が拡大している。
- 平成29～31年度にかけて小・中学校、高等学校、特別支援学校の学習指導要領がそれぞれ改訂され、令和2年度から段階的に実施されている。現行学習指導要領では、従来の学習・教科指導に加えて、主体的、対話的で深い学びの実現に向けての授業改善を求められている。また、高等学校においても、一層の観点別評価への習熟が必要となっている。
- 小・中学校においては通級児童の増加や部活動の地域移行等、新たな課題に取り組む必要がある。また、発達に特性を有する児童生徒の増加に伴い、小・中学校だけでなく、高等学校でも合理的配慮を必要とする場面が多くなり、生徒支援にお

いても教員の負担は増加傾向にある。

- 特別支援学校においては、児童生徒の障害の状態の重度・重複化、多様化とともに、児童生徒数の増加に伴い、障害のある児童生徒の自立と社会参加を見据え、これまで以上に一人ひとりの教育的ニーズを把握した上での適切な指導、支援が求められている。また、小・中学校における通級児童生徒の増加等に伴い、児童生徒や保護者、学校からの相談や、個々の指導に関する助言等、地域のセンター的機能の取組への対応が増加傾向にある。
- 部活動は、生徒の自主的、自発的な参加により行われ、資質・能力の育成に資する学校教育活動の一環として学習指導要領上明確に位置付けられている一方、中学校、高等学校においては休日を含めた長時間勤務の大きな要因の一つとなっている。中学校においては令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を進めるための課題整理が急務となっている。

**【正規の勤務時間外における月80時間超報告者数（※）の推移】**

**(1) 県立高等学校**

区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教職員数(人)	4,002	3,980	3,976	3,928
報告者数(人)	1,438	1,297	1,004	968
割合(%)	35.9	32.6	25.3	24.6

**(2) 県立中学校**

区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教職員数(人)	43	42	44	42
報告者数(人)	24	21	17	19
割合(%)	55.8	50.0	38.6	45.2

**(3) 県立特別支援学校**

区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教職員数(人)	1,742	1,785	1,793	1,728
報告者数(人)	55	46	46	74
割合(%)	3.2	2.6	2.6	4.3

**(4) 市町村立小学校**

区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教職員数(人)	4,912	4,924	4,921	4,872
報告者数(人)	430	349	337	467
割合(%)	8.8	7.1	6.8	9.6

**(5) 市町村立中学校**

区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
教職員数(人)	3,025	3,011	3,485	3,321
報告者数(人)	1,394	1,250	962	1,091
割合(%)	46.1	41.5	27.6	32.9

※ 報告者数は、各年度において、ひと月でも月80時間を超えたことがある教職員の実人数

### (3) 策定の趣旨・目的

- こうした課題の解決に向けて、本方針を策定し、教職員の長時間勤務の縮減と教職生活の充実・職場満足度の向上を両輪として一体的に推進し、働きやすい環境の整備に努める。具体的には、教職員一人ひとりの働き方に対する意識改革のもと、個人でできること、教職員の協働によりできること、管理職を中心とした学校組織全体で取り組むこと、学校現場をサポートする教育委員会として取り組むことに整理し、県立学校における働き方改革を推進するとともに、市町村教育委員会にも取組を促していく。
- 多忙化の抜本的な解消には、国による定数改善や教員以外の業務を行う支援員等のマンパワーが必要不可欠であるが、国の対応を待つだけではなく、県教育委員会、市町村教育委員会、学校現場及び教育関係団体が、働き方改革に向けた認識を共有し、できることから着実に改善に向けた取組を行うこととする。  
なお、国に対しては、引き続き定数の改善を求めていく。

#### 「働き方改革の目的」

教職員の働き方改革の目的は次の3つとする。

- (1) 教職員のワーク・ライフ・バランスの実現と教職生活の充実を図り、教職員自身が熱意を持って働き続け、学び続けられる、持続可能な働き方を実現する
- (2) 学校を取り巻く課題が多様化、複雑化する中で、教職員一人ひとりが役割を担い、持ち味を發揮しながら協調・貢献できる、外部人材の活用も含めたチーム学校としての協働体制の構築を進める
- (3) 教職員の働き方の意識変容を進めるとともに、教職員の Well-being を追求することにより、学校の教育活動の質を高め、児童生徒の「学び」を一層豊かなものとする

### (4) 取組に当たっての留意事項

- 本取組方針を全教職員に周知し、意識改革を図るとともに、保護者や地域の方々の理解と協力を得ながら取組を推進する。
- 目標（「長時間勤務の縮減」：後述）の達成が目的化し、本来の教育活動への支障や持ち帰り業務が生じたりすることとならないよう十分留意して取組を推進する。
- 国の「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（中教審答申）」、「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」「部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」、「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」等を踏まえて、取組を推進する。
- 上記の国の働き方改革に関する各種通知やガイドラインにおいて、県教育委員会に対して求められている項目のうち、本指針に記載されていない項目については、学校現場や他自治体の状況を踏まえながら、適切に対応するよう努める。

## 2 教職員の多忙化解消に係る県教育委員会のこれまでの主な取組

### (1) 平成22年度～平成24年度

- 平成22年12月に教育庁内に「学校運営支援チーム」を設置。教育庁の幹部職員と現場の教職員との意見交換会の開催や、教職員の正規の勤務時間外における在校時間調査等を行い、学校現場の抱える課題等の把握に努め、可能な取組に随時着手した。

### (2) 平成25年度～平成30年度

- 平成25年4月、新たに「宮城県学校運営支援本部」を設置し、学校運営支援チームを引き継ぐ形で、多忙化解消に継続的に取り組むこととした。
- 第1次期間(25～27年度)においては、主に「学校事務の共同実施」及び「学校運営支援統合システムの導入」等により、多忙化解消に一定の効果が見られた。
- 第1次期間の取組を継続するとともに、第2次期間(28～30年度)における新たな取組としては、多忙化の要因の一つである部活動に関して「部活動指導ガイドライン」を策定し、適正な部活動の実施を推進したほか、外部人材の積極的な活用を図るため、モデル事業として部活動指導員の配置に努めた。また、平成31年3月に「教職員の働き方改革に関する取組方針」を策定した。

### (3) 平成31年度～令和4年度

- 第3次期間(31～4年度)においては、多忙化解消WGが中心となり第2次期間の取組を継続するとともに、令和3年7月から全ての県立学校において、ICカードによる出退勤管理を実施した。
- 令和2年度から市町村立小・中学校(義務教育学校を含む)及び特別支援学校に対し、多忙化解消と新型コロナウイルス感染症対応を目的とした教員業務支援員(スクールサポートスタッフ)を配置し、学校現場の負担軽減を図った。
- 教職員の働き方改革を加速させるため、教職員課内に働き方改革推進チームを設置し、県立学校の勤務実態を可視化したほか、新たに「学校管理職のためのリーダーシップ向上アセスメント」等の取組を実施した。
- 第3次期間の終期は当初平成33年度までであったが、新型コロナウイルス感染症の影響により期間を1年延期した。

## 3 県教育委員会及び県立学校の役割

県教育委員会は、県立学校における教職員の多忙化解消に向けた取組(※)を行うとともに、県費負担教職員の任命権者としての立場を踏まえ、市町村教育委員会に対して、働き方改革に関する取組方針の策定を促すとともに、小・中学校の勤務環境の改善に向けた働きかけ及び支援を行うこととする。また、本方針の意義や内容等について家庭や地域等の理解と協力を得られるよう、広く周知に努める。

県立学校においては、全教職員の共通理解のもと、校長をはじめとした管理職のリーダーシップにより、教職員の働き方改革に向けた意識改革を着実に進め、取組を実施する。

※学校運営支援本部「働き方改革WG」が中心となり、県教育庁関係課室が課題と認識

を共有しながら、全組織を挙げて本方針に基づく各種取組を実施。教職員課働き方改革推進チームは、教職員の働き方改革に資すると考えられる事務事業を企画・立案し、県教育庁関係課室とも連携しながら事業を推進する。

## II 期間・目標

### 1 期間

令和5年度～令和9年度（5年間）

### 2 目標

学校運営支援本部におけるこれまでの取組結果や、国による働き方改革の動きを踏まえ、目標は「長時間勤務の縮減」及び「ワーク・エンゲイジメントの向上」とする。

#### ◆「長時間勤務の縮減」

正規の勤務時間外の在校等時間について

- (1) 1か月で45時間、1年間で360時間を超えないこと。
- (2) 月80時間を超える教職員の割合を前年度より減少させ、令和9年度までにゼロとする。

#### ◆「ワーク・エンゲイジメントの向上」

教職員が健康で、仕事に誇りをもち、仕事に情熱を注ぎ、仕事から活力を得て生き生きとすることで、教職員個人が充実するだけでなく、学校や教育委員会の組織も活性化していくことを目指す。

\*「ワーク・エンゲイジメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、『仕事から活力を得ていきいきとしている』（活力）、『仕事に誇りとやりがいを感じている』（熱意）、『仕事に熱心に取り組んでいる』（没頭）の3つが揃った状態として定義される。つまり、ワーク・エンゲイジメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にあるといえる。」（令和元年度版厚生労働省「労働経済の分析（労働経済白書）」より）

## III 取組の柱

上記の目標を達成するため、次の2つを方針の柱として取組を推進する。

- 1 業務改善・削減による在校等時間の縮減
- 2 教職員の意識変容とワーク・エンゲイジメントの向上

## IV 取組内容

### 1 業務改善・削減による在校等時間の縮減

#### (1) 客観的な勤務時間管理の浸透及び推進

- 労働安全衛生法等に基づき、ICカードを用いた客観的な在校等時間管理データを校務支援システムに取り込み、学校ごとのデータを可視化し公表するとともに、教職員の働き方についての意識変容に繋げる。

【県教育庁各課室，学校組織，個人】

- 労働安全衛生法において、学校に求められている労働安全衛生体制をさらに推進し、教育活動に専念できる適切な労働環境の確保を進める。また、市町村教育委員会には、法の趣旨に則り、同様の管理体制が確保されるよう働きかけていく。

【県教育庁各課室，学校組織】

- 市町村教育委員会が所管する小・中学校の勤務時間管理方法について把握するとともに、客観的な在校等時間記録の導入を促す。

【県教育庁各課室，学校組織】

#### (2) ICTの利活用の推進

- 学校運営支援統合システムのさらなる利便性の向上を図るため、学校現場の意見を取り入れながら、必要に応じてシステムを改修する。

【県教育庁各課室】

- 校務分掌等の事務処理の効率的かつ効果的な電子化を進める。

【学校組織，教職員協働，個人】

- 会議のオンライン化、会議資料の電子化・ペーパーレス化を進める。

【学校組織】

- 自動採点機能を含む学習支援システム等の教育DXの導入について検討する。

【県教育庁各課室，学校組織】

#### (3) 外部人材の活用を含めた「チーム学校」づくり

- スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、部活動指導員との積極的な協働を図る。

【県教育庁各課室，学校組織】

- 教員の業務を補助する教員業務支援員（スクールサポートスタッフ）の配置を拡充する。

【県教育庁各課室】

- 学習指導員や高校生、大学生のボランティアを活用した放課後等の学習支援を促進する。

【県教育庁各課室，学校組織】

- コミュニティ・スクール（学校運営協議会）の導入を進めるとともに、地域学校協働活動との一体的推進により、保護者や地域ボランティアと協働しながら子供たちの豊かな成長を支え「地域とともにある学校づくり」に取り組む。

【県教育庁各課室，学校組織】

- 教職員の協働性、同僚性を高め、能率的かつ効果の高い教育活動の展開を図る。

- 【学校組織，教職員協働，個人】
- 大学や民間事業者の知見を活用した教育委員会の支援により，業務の改善，教育の質の向上を図る。
- 【県教育庁各課室，学校組織】
- 校務分担の平準化及び，教員の適性・志向と育成の観点に基づく適材適所の校内組織構築を推進する。
- 【学校組織，教職員協働】
- スクールロイヤーについて，より実効性の高い活用方法を検討する。
- 【県教育庁各課室】
- 小学校における専科教員の配置充実等について支援する。
- 【県教育庁各課室】
- (4) 業務に係る役割分担と適正化，業務改善
- 中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」に示された，「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」に基づき，業務の削減と効率化を進める。
- 【県教育庁各課室，学校組織，教職員協働】
- 慣習として行われている教育活動の見直し，伝統的に継続しているが必ずしも学校，教職員が担う必要のない業務の削減等，スクラップ&ビルドを進める。
- 【県教育庁各課室，学校組織，教職員協働】
- (5) 県教育庁各課室等における業務の精選
- 「みやぎの教員に求められる資質能力」で定めた「育成指標」をもとに策定され，総合教育センターを中心に実施されている教職員研修と，教育課題に対応するため県教育庁担当課室が実施している教職員研修について，不断の見直しを行いながら，研修の整理統合等の最適化を行う。
  - 県教育庁各課室からの学校への依頼や照会について，関係各課室間で調整の上，必要最小限となるよう精選を図る。また，報告や回答期間について十分確保するよう努める。
  - コンクールやポスターの応募等について，学校の負担軽減を図る。
- (6) 学校閉庁日，定時退勤日の設定
- 教職員に夏季休暇，年次有給休暇等の取得を推奨するため，引き続き，夏季休業中の一定期間に学校業務（部活動指導，課外授業，補習，進路指導，会議・研修等）を行わない「学校閉庁日」を設けるものとする。
- 【県教育庁各課室，学校組織】
- 年末年始（12月29日から1月3日）は，原則として一切の学校業務を行わない「学校閉庁日」とし，教職員の休日を確保する。
- 【県教育庁各課室，学校組織】
- 各学校は，誤解を招くことのないよう学校閉庁日の趣旨について，児童生徒や保護者等に対し説明及び周知に努め，必要に応じてHP等に掲載する。
- 【学校組織】
- 校長会，副校長・教頭会，事務長会等において，学校閉庁日の設定を推進するよう周知する。

【県教育庁各課室】

- 計画的に学校業務を処理し、部活動の休養日を設定することで、週に1回以上の定時退勤日を設ける。定時退勤日には会議や放課後の課外講習等を行わず、学校管理職も積極的に実施を推進する。

【学校組織，個人】

(7) 勤務時間外における電話対応

- 音声メッセージ付留守番電話の設置等により、教職員の勤務時間の適正化を支援する。

【学校組織】

- 電子メールやSNS、オンラインコミュニケーションツール等のICTツールを利用した連絡体制を整備する。

【県教育庁各課室，学校組織】

(8) 好事例の収集・発信

- 各学校が取り組む業務改善の参考となるよう、全国の教育委員会や学校における先進的取組や県内の教育委員会及び学校での優良事例を収集し、積極的に発信する。

【県教育庁各課室】

- 大学生や教員採用選考志願者に本県の働き方改革に関する取組状況を紹介し、併せて教員という職業の魅力について発信する。

【県教育庁各課室】

(9) 部活動の適正化

- 「学校部活動と地域のクラブ活動等のガイドライン」に定める学校部活動の方針の運用状況を把握し、県立学校及び市町村教育委員会に対して、適切な休養日及び活動時間の設定に関して指導・助言を行う。

【県教育庁各課室】

- 生徒や保護者（PTA 含む。）に対して、学校における部活動の位置付けや在り方等について理解を求める。

【県教育庁各課室，学校組織】

- 夏季の一定期間，年末年始（当該期間直後も含む。）及び土曜日と祝日が重なる日に、公式大会が開催されないよう関係団体（中体連，高体連，高文連等）に継続して要請する。

【県教育庁各課室】

- 教員に代わり指導や大会への引率を担うことができる部活動指導員を適切に配置する。

【県教育庁各課室，学校組織】

- 学校の実情に合わせ、持続可能の観点から部活動数を見直し、統廃合についての校内規程の整備を進める。

【学校組織】

- 学校の実情に応じて、部活動を極力複数顧問制にすることで、役割分担や負担の軽減を図る。

【学校組織，教職員協働】

## 2 教職員の意識変容とワーク・エンゲイジメントの向上

### (1) 学校長のリーダーシップ、マネジメント力向上への支援

#### ○ リーダーシップ向上アセスメント

学校長による学校経営を支援するため、所属職員が日頃感じている率直な意見を、教職員課がWEBアンケート形式で聴き取り、学校長に、自身の客観的把握や自己分析の一助となる情報を提供し、併せて学校長のマネジメント力、リーダーシップの向上を図る。

【県教育庁各課室】

#### ○ 新任校長オンライン集合ハイブリッド研修

新任校長を対象に、教職員が働き方改革を自分事として考え、能動的に関わるための具体的な手法を学び、自校での取組につなげる研修を通じて、新任校長のマネジメント力の向上を目指す。

【県教育庁各課室、学校組織】

### (2) 協働性・同僚性向上の支援

○ 教職員自らが対話的・自律的に学校の課題を解決する文化・風土を醸成するため、プロジェクト型業務改善を教育委員会が伴走支援し、教育環境の改善と教職員のモチベーション向上を図る。また、協働性を高めることで、学校教育目標や育成を目指す資質能力との親和性が低い教育活動をスクラップしつつ、教育の質を維持・向上させる。

【県教育庁各課室、学校組織、教職員協働】

### (3) ワーク・エンゲイジメント向上の分析

○ 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における県独自調査項目やストレスチェック等の、ワーク・エンゲイジメント測定項目を複合的に活用し、状況の把握と分析の上、課題解決へつなげる。

【県教育庁各課室、学校組織】

### (4) 取組事例の水平展開

○ 大学の研究成果や民間事業者の知見を利活用し、自己決定性の担保や自己効力感の向上等、ワーク・エンゲイジメントを高める手法の普及を図る。

【県教育庁各課室、学校組織、教職員協働、個人】

○ 研修会、ワークショップの実施や好事例の周知、発信等による働き方改革意識の啓発と、「新任校長オンライン集合ハイブリッド研修」やプロジェクト型業務改善での取組や成果の水平展開を図る。

【県教育庁各課室、学校組織、教職員協働、個人】

## V 進行管理

取組の着実な実行を図るため、在校時間の調査や毎年度の取組の検証を行うとともに、学校の状況や国の動向等を踏まえ、随時方針の見直しを行う。

## VI 参考資料等

学校運営支援本部 働き方改革取組方針改定 WG

○メンバー

所 属	職	氏 名	備 考
教 職 員 課	副参事兼総括課長補佐	入駒 成穂	チーフ
教 職 員 課	課長補佐（サービス制度班働き方改革推進チーム）	滝井 隆太	サブチーフ
教 職 員 課	主査（サービス制度班働き方改革推進チーム）	佐藤 大夢	
総 務 課	主幹（職員人事班長）	吉田 寛之	
教育企画室	主幹兼企画員（情報化推進班副班長）	平子 英樹	
福 利 課	主査（福利健康班副班長）	阿部 由香	
義務教育課	副参事（指導班長）	早川 知宏	
高校教育課	主幹（教育指導第一班）	菊地 賢一	
特別支援教育課	主幹（整備計画班）	千葉 圭一	
保健体育安全課	課長補佐（学校体育班長）	酒井 智紀	
施設整備課	主幹（施設管財班長）	高橋 智恵	
生涯学習課	課長補佐（協働教育班副班長）	小泉 一樹	
文化財課	主査（管理調整班）	木村 政俊	
総 務 課	課長補佐兼企画員（広報調整班長）	大内 浩昭	オブザーバー

○開催状況及び検討内容等

月 日	検 討 内 容 等
第 1 回 WG (R4. 9. 30)	(1) 教職員の働き方改革に関する取組方針の改訂について
第 2 回 WG (R4. 11. 25)	(1) 取組方針（案）に係る庁内各課室への意見照会について (2) 今後のスケジュール（案）について
第 1 回 幹事会 (R4. 12. 15)	(1) 学校運営支援本部「教職員の働き方改革に関する取組方針」 （素案）について (2) 今後のスケジュール（案）について
第 1 回 本部会議 (R4. 12. 19)	(1) 学校運営支援本部「教職員の働き方改革に関する取組方針」 （素案）について (2) 今後のスケジュール（案）について
R5. 1. 16 ～1. 31	教育関係 15 団体※へ（素案）意見照会
第 3 回 WG (R5. 2. 10)	(1) 「教職員の働き方改革に関する取組方針」（案）について (2) 今後の予定について
第 2 回 幹事会 (R5. 2. 17)	(1) 「教職員の働き方改革に関する取組方針」（案）について
第 2 回 本部会議 (R5. 3. 6)	(1) 「教職員の働き方改革に関する取組方針」（案）について

※ 宮城県市町村教育委員会協議会，宮城県小学校長会，宮城県中学校長会，  
宮城県高等学校長協会，宮城県公立小中学校事務職員研究会，  
宮城県公立高等学校事務職員協会，宮城県公立学校事務長会，宮城県中学校体育連盟，  
宮城県高等学校体育連盟，宮城県高等学校文化連盟，宮城県 P T A 連合会，  
宮城県高等学校 P T A 連合会，宮城県教職員組合，  
宮城県高等学校・障害児学校教職員組合，宮城高校教育ネットワークユニオン

令和5年3月策定

宮城県教育委員会

編集：宮城県教育庁教職員課

電話：022-211-3664