

「第２期 学校改革！教職員の時間創造プログラム」における 令和６年度実績報告及び今後の取組について

令和７年（２０２５年）５月２２日

教育改革推進課

令和３年（２０２１年）３月に策定した、「第２期 学校改革！教職員の時間創造プログラム」における令和６年度（２０２４年度）の取組状況及び今後の取組等について、以下のとおり報告するもの。

I 「第２期 学校改革！教職員の時間創造プログラム」について

①策定の目的

給特法の改正やコロナ禍における学校運営など、教職員を取り巻く環境が目まぐるしく変化する中で、教職員が心身の健康を保ちながら、ゆとりを持って本来の業務に携わる時間や自己研鑽の時間を持てるようにするため。

②プログラムの期間

令和３年度（２０２１年度）から令和７年度（２０２５年度）までの５年間

※策定当時は令和５年度（２０２３年度）までの３年間。そこから２年間延長。

③達成目標

- | | |
|-------|-----------------------------------|
| 目 標 １ | 正規の勤務時間外の在校等時間が１か月４５時間を超える教職員数０人 |
| 目 標 ２ | 正規の勤務時間外の在校等時間が１年間３６０時間を超える教職員数０人 |
| 当面の目標 | 正規の勤務時間外の在校等時間が１か月８０時間を超える教職員数０人 |
| 目 標 ３ | 教職員１人あたりの年休の年間平均取得日数１６日以上 |
| 目 標 ４ | 心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合６０％以上 |

※目 標 ４は、令和６年度より新たに追加。

④プログラムの４つの柱

- | | |
|--------|--------------------------------|
| 取組項目 １ | 持続可能な学校運営に向けた教育活動への転換 |
| 取組項目 ２ | 新しい時代の働き方を創造するＩＣＴの活用 |
| 取組項目 ３ | 外部人材や民間活力等の活用による学校支援 |
| 取組項目 ４ | 働きやすい職場環境づくりに向けた各学校での意識改革や創意工夫 |

Ⅱ プログラムの目標達成状況

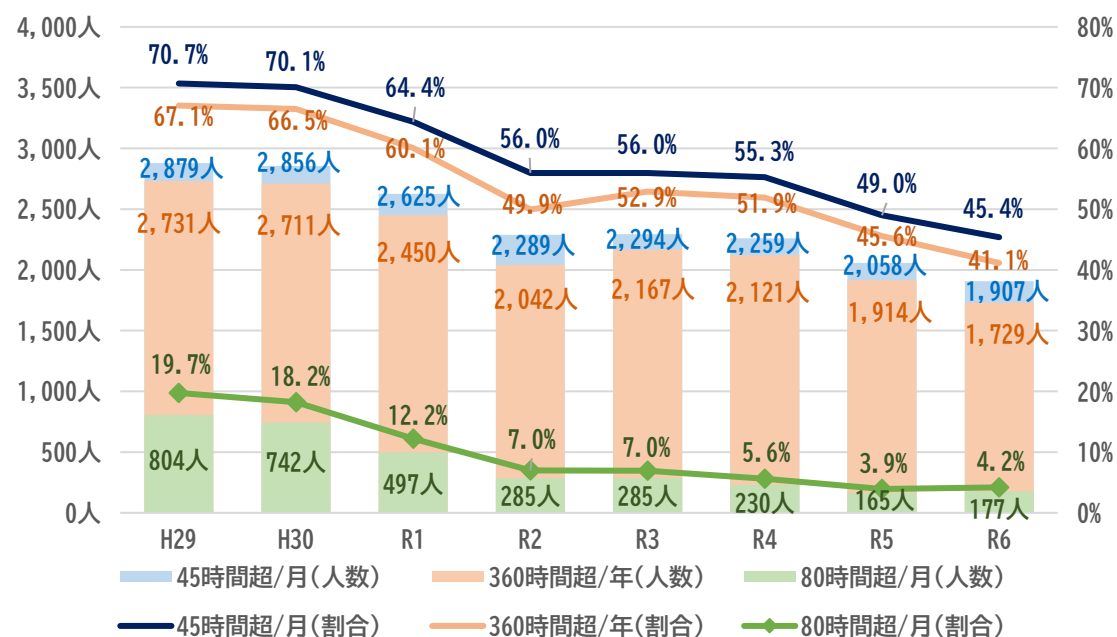
プログラムに掲げる各目標の、令和6年度（2024年度）末時点における達成状況は以下のとおりであり、取組の成果は着実に表れている。

① 在校等時間の削減に関する目標 ⇒ 目標未達成

《目標 1》 正規の勤務時間外の在校等時間が1か月45時間を超える教職員数0人

《目標 2》 正規の勤務時間外の在校等時間が1年間360時間を超える教職員数0人

《当面の目標》 正規の勤務時間外の在校等時間が1か月80時間を超える教職員数0人



実績結果

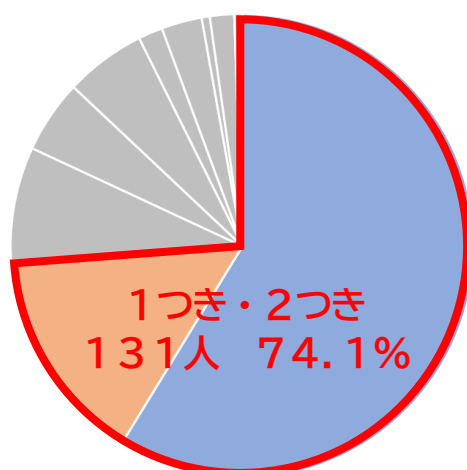
	平成29年度との比較	令和5年度との比較
目標1	▲972人 (▲25.3ポイント)	▲151人 (▲3.6ポイント)
目標2	▲1002人 (▲26.0ポイント)	▲185人 (▲4.5ポイント)
当面の目標	▲627人 (▲15.5ポイント)	+12人 (+0.3ポイント)

結果分析

- ・「予備時数0の取組」「校務支援システムの導入」「給食費の公会計化及び学校徴収金のシステム管理」など、これまでの取組の成果が表れたものと考えられる。
- ・また、学校経営重点計画及び人事評価（業績評価）の目標に働き方改革についての項目を取り入れたことで、「日課の工夫」、「教職員の意識改革」、「行事や会議等の精選」等、各学校における取組が大きく進展したものと考えられる。
- ・令和6年度、学校（園）単位で目標（1・2・当面）を達成している学校（園）は4園。
- ・80時間超の教職員が昨年度より12人増であった。1つきのみ超えた人数が19人増であった。

【参考１】 正規の勤務時間外の在校時間が１か月８０時間を超えた月数ごとの人数

月数	全体			教頭		
	人数	昨年差	割合	人数	昨年差	割合
１つき	104	19	58.8%	25	3	54.3%
２つき	27	-5	15.3%	8	1	17.4%
３つき	14	0	7.9%	4	-1	8.7%
４つき	9	-3	5.1%	4	0	8.7%
５つき	10	4	5.6%	4	1	8.7%
６つき	3	-2	1.7%	1	-1	2.2%
７つき	5	0	2.8%	0	-1	0.0%
８つき	1	0	0.6%	0	-1	0.0%
９つき	3	2	1.7%	0	0	0.0%
１０つき	0	-1	0.0%	0	0	0.0%
１１つき	1	-2	0.6%	0	-1	0.0%
１２つき	0	0	0.0%	0	0	0.0%
８０時間超	177人	12	100.0%	46人	0	100.0%



※前年度（R5） 1つき・2つき 117人 70.9%

【参考２】 各月の正規の勤務時間外の在校等時間が８０時間を超えた教職員数とその割合

職種別

	小学校			中学校			高等学校 専門学校			幼稚園			支援学校			総計		
	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合
校長・園長	5	（ 92 ）	5.4%	1	（ 42 ）	2.4%	0	（ 3 ）	0.0%	0	（ 6 ）	0.0%	0	（ 2 ）	0.0%	6	（ 145 ）	4.1%
教頭	29	（ 97 ）	29.9%	15	（ 48 ）	31.3%	2	（ 5 ）	40.0%	—	（ — ）	—	0	（ 2 ）	0.0%	46	（ 152 ）	30.3%
主幹教諭	1	（ 17 ）	5.9%	4	（ 8 ）	50.0%	0	（ 1 ）	0.0%	—	（ — ）	—	—	（ — ）	—	5	（ 26 ）	19.2%
教諭	18	（ 1,905 ）	0.9%	87	（ 1,005 ）	8.7%	4	（ 90 ）	4.4%	0	（ 28 ）	0.0%	0	（ 41 ）	0.0%	109	（ 3,069 ）	3.6%
講師	1	（ 179 ）	0.6%	3	（ 186 ）	1.6%	1	（ 31 ）	3.2%	0	（ 9 ）	0.0%	0	（ 12 ）	0.0%	5	（ 417 ）	1.2%
事務職員	0	（ 106 ）	0.0%	1	（ 57 ）	1.8%	—	（ — ）	—	—	（ — ）	—	0	（ 4 ）	0.0%	1	（ 167 ）	0.6%
養護教諭等	1	（ 98 ）	1.0%	3	（ 52 ）	5.8%	0	（ 3 ）	0.0%	—	（ — ）	—	0	（ 4 ）	0.0%	4	（ 157 ）	2.5%
栄養教諭等	0	（ 49 ）	0.0%	1	（ 20 ）	5.0%	—	（ — ）	—	—	（ — ）	—	0	（ 1 ）	0.0%	1	（ 70 ）	1.4%
総計	55	（ 2,543 ）	2.2%	115	（ 1,418 ）	8.1%	7	（ 133 ）	5.3%	0	（ 43 ）	0.0%	0	（ 66 ）	0.0%	177	（ 4,203 ）	4.2%

年代別

	小学校			中学校			高等学校 専門学校			幼稚園			支援学校			総計		
	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合	実人数	（総人数）	割合
20代以下	4	（ 478 ）	0.8%	26	（ 263 ）	9.9%	0	（ 14 ）	0.0%	0	（ 5 ）	0.0%	0	（ 7 ）	0.0%	30	（ 767 ）	3.9%
30代	3	（ 424 ）	0.7%	26	（ 290 ）	9.0%	2	（ 31 ）	6.5%	0	（ 10 ）	0.0%	0	（ 12 ）	0.0%	31	（ 767 ）	4.0%
40代	8	（ 384 ）	2.1%	28	（ 246 ）	11.4%	2	（ 30 ）	6.7%	0	（ 10 ）	0.0%	0	（ 12 ）	0.0%	38	（ 682 ）	5.6%
50代	34	（ 846 ）	4.0%	31	（ 406 ）	7.6%	3	（ 34 ）	8.8%	0	（ 17 ）	0.0%	0	（ 25 ）	0.0%	68	（ 1,328 ）	5.1%
60代以上	6	（ 411 ）	1.5%	4	（ 213 ）	1.9%	0	（ 24 ）	0.0%	0	（ 1 ）	0.0%	0	（ 10 ）	0.0%	10	（ 659 ）	1.5%
総計	55	（ 2,543 ）	2.2%	115	（ 1,418 ）	8.1%	7	（ 133 ）	5.3%	0	（ 43 ）	0.0%	0	（ 66 ）	0.0%	177	（ 4,203 ）	4.2%

職種×年代別

	20代以下		30代		40代		50代		60代以上		総計	
	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合	実人数 (総人数)	割合
校長・園長	— (—)	—	— (—)	—	— (—)	—	5 (113)	4.4%	1 (32)	3.1%	6 (145)	4.1%
教頭	— (—)	—	— (—)	—	13 (29)	44.8%	33 (119)	27.7%	0 (4)	0.0%	46 (152)	30.3%
主幹教諭	— (—)	—	— (—)	—	1 (2)	50.0%	3 (21)	14.3%	1 (3)	33.3%	5 (26)	19.2%
教諭	27 (572)	4.7%	30 (657)	4.6%	24 (566)	4.2%	24 (862)	2.8%	6 (413)	1.5%	111 (3,070)	3.6%
講師	0 (107)	0.0%	1 (41)	2.4%	0 (31)	0.0%	0 (71)	0.0%	2 (161)	1.2%	3 (411)	0.7%
事務職員	0 (36)	0.0%	0 (15)	0.0%	0 (20)	0.0%	1 (71)	1.4%	0 (28)	0.0%	1 (170)	0.6%
養護教諭等	2 (40)	5.0%	0 (37)	0.0%	0 (20)	0.0%	2 (51)	3.9%	0 (11)	0.0%	4 (159)	2.5%
栄養教諭等	1 (12)	8.3%	0 (17)	0.0%	0 (14)	0.0%	0 (20)	0.0%	0 (7)	0.0%	1 (70)	1.4%
総計	30 (767)	3.9%	31 (767)	4.0%	38 (682)	5.6%	68 (1328)	5.1%	10 (659)	1.5%	177 (4,203)	4.2%

【参考3】 時間外在校等時間の一人一月あたりの平均時間

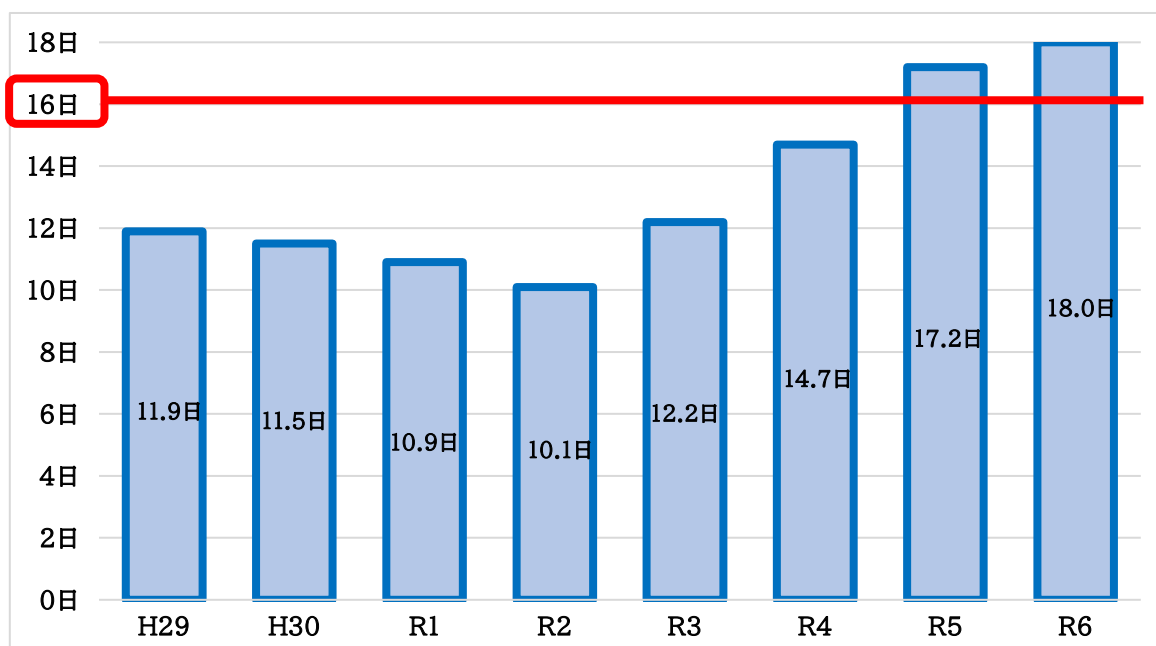
	H29 基準	H30	H31・R1	R2	R3	R4	R5	R6
在校時間	39:53	39:06	35:20	30:43	31:58	31:45	29:28	28:14
対29年度増減		-0:47	-4:33	-9:10	-7:55	-8:08	-10:25	-11:39
		-2.0%	-11.4%	-23.0%	-19.8%	-20.4%	-26.1%	-29.2%

【参考4】 各月の正規の勤務時間外の在校等時間の1人あたりの平均時間（職種別）

	小学校	中学校	高等学校 専門学校	幼稚園	支援学校	平均
校長・園長	31:36	28:16	24:14	21:13	19:41	29:53
教頭	53:35	49:33	46:45	—	46:29	51:59
主幹教諭	42:22	57:55	30:31	—	—	46:41
教諭	26:31	32:20	20:50	19:49	20:57	28:09
講師	23:56	27:33	19:54	18:38	20:04	25:11
事務職員	17:29	17:23	—	—	15:25	17:24
養護教諭等	21:23	26:22	11:26	—	23:15	22:53
栄養教諭等	23:57	34:28	—	—	20:16	26:52
平均	27:03	31:34	21:03	19:47	21:40	28:14

② 年休の取得に関する目標 ⇒ 目標達成（2年連続）

≪目 標 3≫ 教職員1人あたりの年休の年間平均取得日数16日以上



実績結果

	平成29年との比較	令和5年との比較
目標3	+6.1日	+0.8日

（参考） 学校（園）単位での目標達成校（園）数

	(全)	R3		R4		R5		R6	
		数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
小学校	(92)	1	1.1%	31	33.7%	83	90.2%	89	96.7%
中学校	(43)	0	0.0%	2	4.7%	18	41.9%	31	72.1%
高等学校 専門学校	(3)	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	3	100.0%
幼稚園	(6)	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	2	33.3%
支援学校	(2)	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2	100.0%
総計	(146)	1	0.7%	34	23.3%	106	72.6%	127	87.0%

結果分析

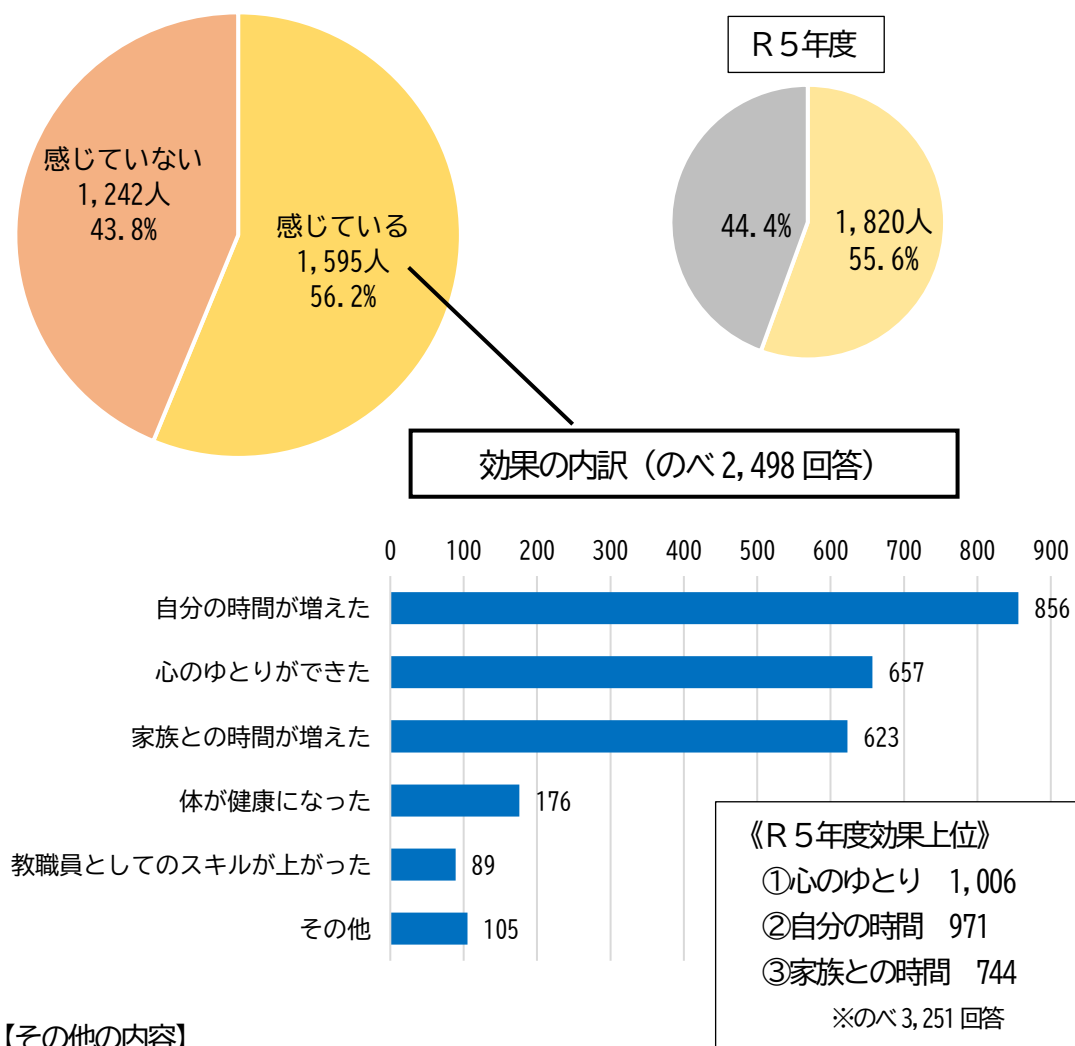
- ・令和5年、令和6年で急激な増加となった要因として、「教育課程の工夫」「学校閉庁日の増加」「管理職による積極的な年休取得の呼びかけ」「年休取得に対する意識の変化」などの効果が表れたものと考えられる。

③ 心のゆとりや自分の時間の増加等に関する目標 ⇒ 目標未達成

≪ 目標 4 ≫ 心のゆとりや自分の時間が増えた等と感じた教職員の割合60%以上

2[7] これまでの働き方改革の取組を通して、どのような効果を感じていますか。
(複数回答可)

※ 回答者3,264人中「経験年数が短くわからない」と回答した427人を除く2,837人



【その他の内容】

- ・帰る時間が早くなった
- ・休みがとりやすくなった
- ・意識が高まった
- ・家族の介護、子どもの世話に時間を使うことができるようになった

結果分析

- ・効果を感じている率は、昨年とあまり変化なかった（昨年+0.6ポイント）が、令和5年度最上位の「心のゆとり」に対し、令和6年度は「自分の時間」が差をつけて最上位になった。これにより、減らすことができた勤務時間外の時間を有効的に活用できている教職員が多いと考えられる。

Ⅲ プログラムにおける具体的取組の進捗状況

プログラム進捗状況の基準等について				
○	プログラムの内容・目的は実現できているもの。			
○	実現に向けて取組を進めており、概ね成果が認められるもの。			
△	着手はしているものの、目に見える形で実績がないもの。			
×	着手していないもの。または実現が極めて困難なもの。			

取組項目 1

持続可能な学校運営に向けた教育活動への転換

担当課 [R3] [R4] [R5] [R6]

(1) 部活動の見直し	継続	教育改革推進課・指導課	△	△	△	○
(2) 教育課程等の総合的な見直し	継続	指導課・教育改革推進課	○	○	○	○
(3) 休暇取得の推進	継続	教職員課	○	○	○	○

取組項目 2

新しい時代の働き方を創造するDXの推進

担当課 [R3] [R4] [R5] [R6]

(1) 一人一台端末の活用						
ア 教材の共有化	継続	教育センター	○	○	○	○
イ 家庭学習における活用	継続	教育センター	○	○	○	○
ウ 教育相談等での活用	継続	指導課・総合支援課	△	△	△	△
(2) 会議や研修の見直し						
ア 学校外での会議や研修	継続	教育センター	○	○	○	○
イ 校内での会議や研修	継続	教育センター	○	○	○	○
(3) 多様な場所で働ける環境の整備	継続	教育センター	△	△	○	○
(4) 成績処理・進路事務等の効率化	拡充	指導課・教育改革推進課	—	—	○	○
(5) 欠席連絡等、学校・保護者間連絡システム整備	新設	教育政策課	—	—	—	○
(6) 既存システムの改善	新設	教育政策課・教育技術課・情報課 教職員課・総合支援課・教育センター	—	—	—	○

取組項目 3

多様な人材や民間活力等の活用による学校支援

担当課 [R3] [R4] [R5] [R6]

(1) 再任用教員等の活用	継続	教職員課	○	○	○	○
(2) SSWの拡充	継続	総合支援課	○	○	○	○
(3) 地域人材の活用に向けた取組	継続	地域教育推進課・指導課	△	○	△	○
(4) 外国語専科教員の配置（小学校）	継続	教職員課・指導課	○	○	○	○
(5) 教科書給与事務の外部委託	継続	指導課	△	○	○	○

取組項目 4

働きやすい職場環境づくりに向けた各学校での意識改革や創意工夫

担当課 [R3] [R4] [R5] [R6]

(1) 教頭業務の整理と改善	継続	教育改革推進課	△	△	△	△
(2) 学校事務の整理と改善	拡充	教育改革推進課 教職員課・教育センター	—	—	△	○
(3) 小学校高学年における一部教科担任制の推進	継続	指導課・教職員課	○	○	○	○
(4) 管理職マネジメント研修の充実と意識改革	継続	教育センター・教職員課	○	○	○	○
(5) 教職員の出勤打刻の徹底	継続	教職員課	○	○	△	△
(6) 最終退校時刻及び定時退勤日の遵守	継続	教職員課	○	○	○	○
(7) 勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度の積極的活用	継続	教職員課	○	○	○	○

IV 教職員の勤務実態等に関するアンケート結果について

本市では、「学校改革！教職員の時間創造プログラム」をもとに、学校現場と連携しながら取組を進めており、教職員の各業務の従事時間や負担感等を把握し、プログラムにおける取組の成果を検証するため、年に1回「教職員の勤務実態アンケート」を実施している。また令和4年度からは、事務職員、養護教諭・養護助教諭、栄養教諭・学校栄養職員については、アンケート項目の改訂を行った上で、別途実施している。令和6年度は、アンケート内容の見直しを行い、アンケートに対する負担感の軽減を図った。

アンケートの結果については以下のとおりである。

i 実施概要

1 目的

- ・働き方及び働き方改革についての実態解明を行い、働き方改革を推進するため。
- ・「第2期 学校改革！教職員の時間創造プログラム」における取組の成果を検証するとともに「第3期プログラム」策定の参考にするため。

2 実施時期

令和7年（2025年）2月7日（金）から2月21日（金）

3 アンケート内容

属性	A-1	年齢
	A-2	学校種別
	A-3	学校名
	A-4	職名
	A-5	担当授業コマ数（教諭等のみ）
	A-6	学級担任（教諭等のみ）
	A-7	主任等（教諭等及び養護教諭等のみ）
	A-8	学校事務支援室主任（事務職員等のみ）
	A-9	部活動
設問	B-1	通常の業務の中で、特に負担が大きいと感じるものと、負担に感じる理由
	B-2	正規の勤務時間外に在校する主な要因
	B-3	持ち帰り仕事の量（1日平均）と業務内容
	B-4	休憩時間について
	B-5	「学校改革！教職員の時間創造プログラム」について
	B-6	「ニュースレター」について
	B-7	これまでの働き方改革の取組を通じた効果
	B-8	これまでの働き方改革の取組の中で特に効果的であったと感じるもの
	B-9	これまでの働き方改革の取組により感じている変化（管理職は除く）
	B-10	今後さらに取組を進めてほしいと感じるもの
	B-11	悩みを相談したいときどうしているか
	B-12	相談窓口について
	B-13	学校で取り組まれた好事例等（管理職のみ）
	B-14	これまでの働き方改革の取組により感じている変化（管理職のみ）

4 調査対象及び回答数

対象校：熊本市立学校〔幼稚園、小学校、中学校、高等学校、専門学校、特別支援学校〕

対象者：学校主事、給食姉弟を除く常勤の教職員〔校長、教頭、主幹教諭、教諭、講師、養護教諭、栄養教諭、事務職員等〕

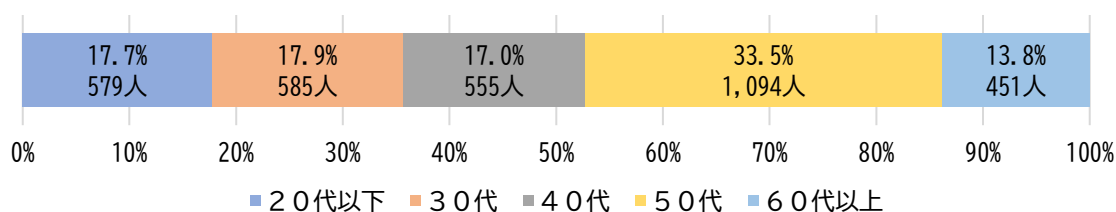
	対象者数 (R6)	R 5年度		R 6年度	
		回答数	割合(%)	回答数	割合(%)
管理職・教諭等 (下記の事務・養護・栄養以外)	3,812	3,029	79.4%	2,942	77.2%
事務職員	165	113	68.5%	131	79.4%
養護(助)教諭	156	89	56.0%	140	89.7%
栄養教諭・学校栄養職員	69	45	63.4%	51	73.9%
合計	4,202	3,276	77.8%	3,264	77.7%

ii 令和6年度アンケート結果

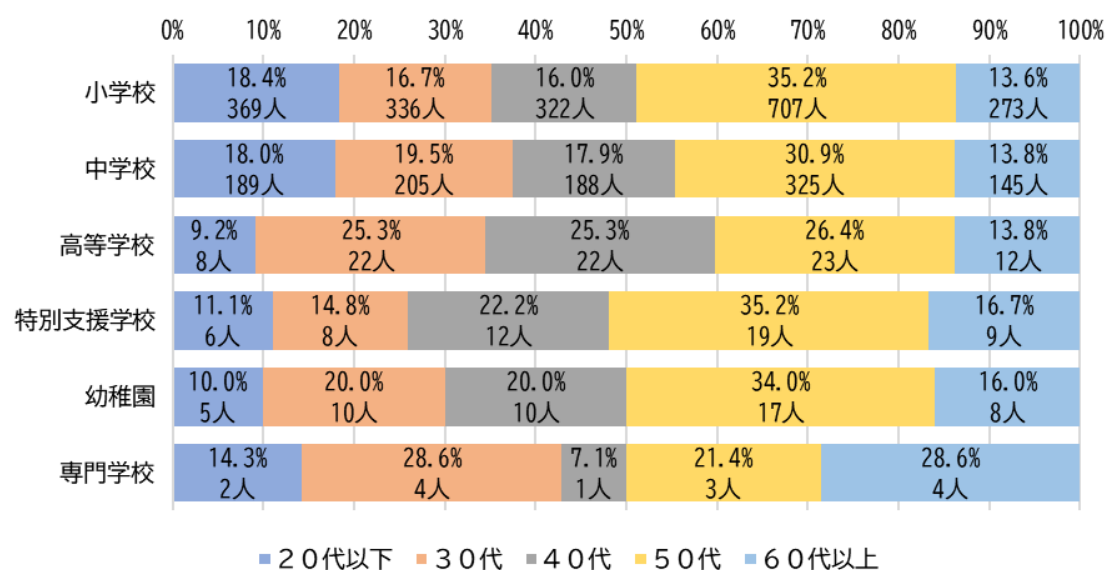
1 属性

[1] あなたの年齢をお答えください。

① 全職員



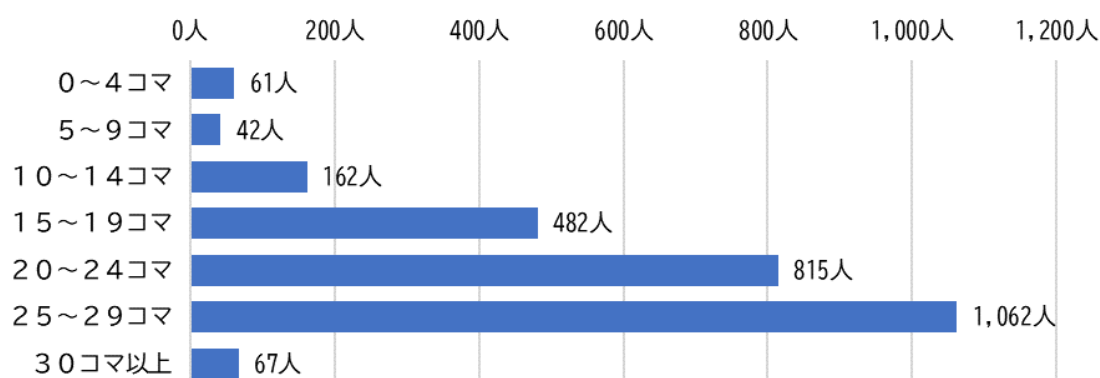
② 校種別



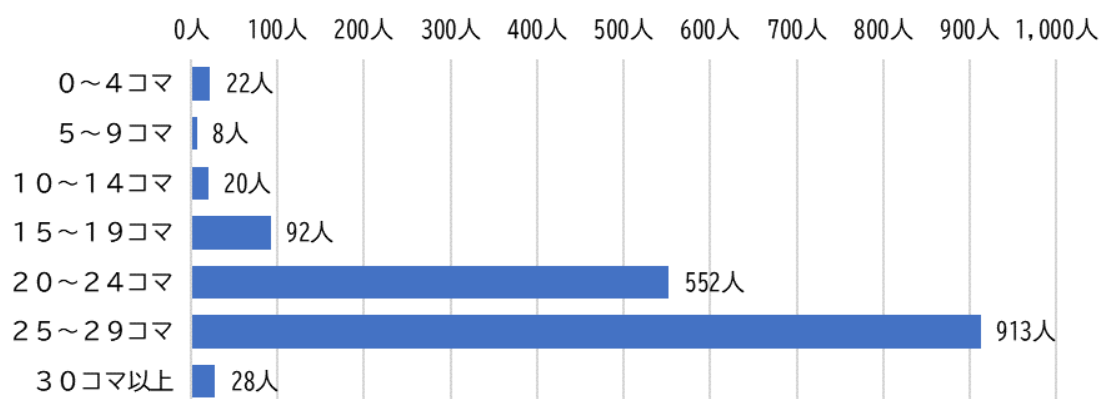


[2] あなたが担当されている、週当たりの授業コマ数をお答えください。
 ※委員会・クラブ活動等は含めません。(主幹教諭・教諭・講師等のみ回答)

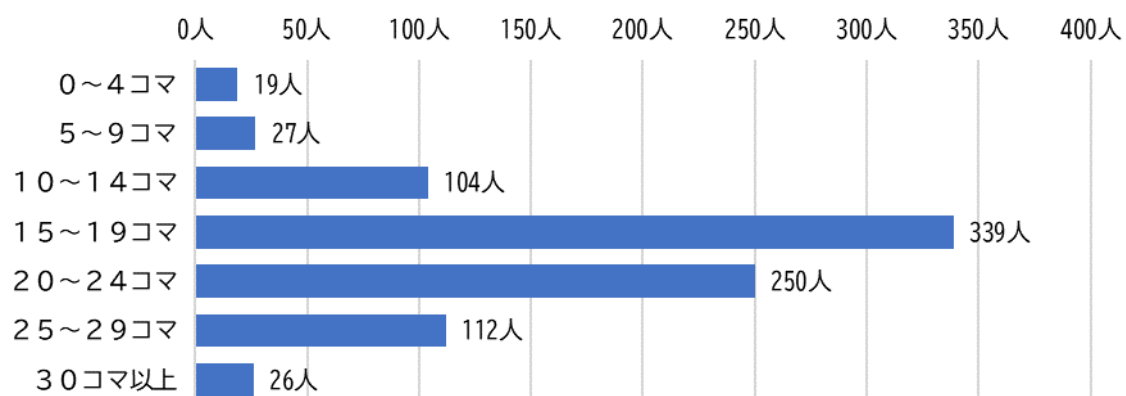
① 全校種 (2,691人)



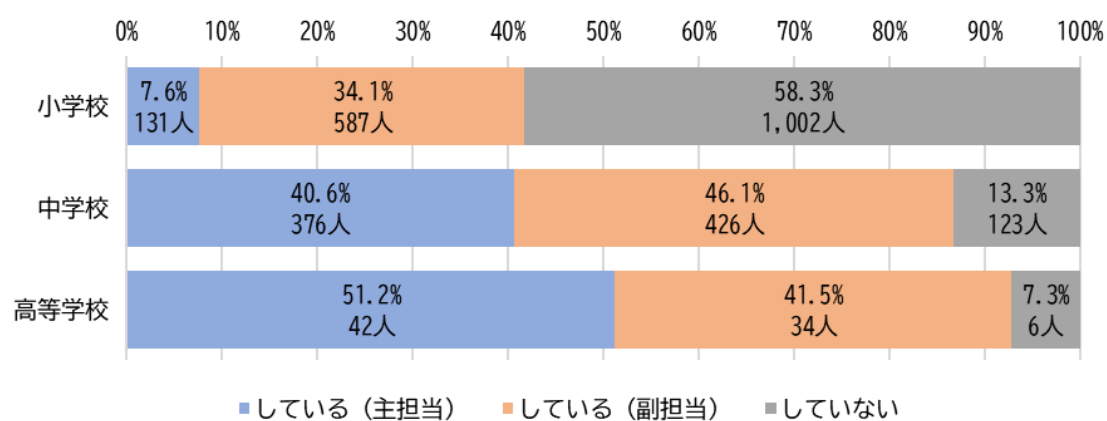
② 小学校のみ (1,635人)



③ 中学校のみ (877 人)



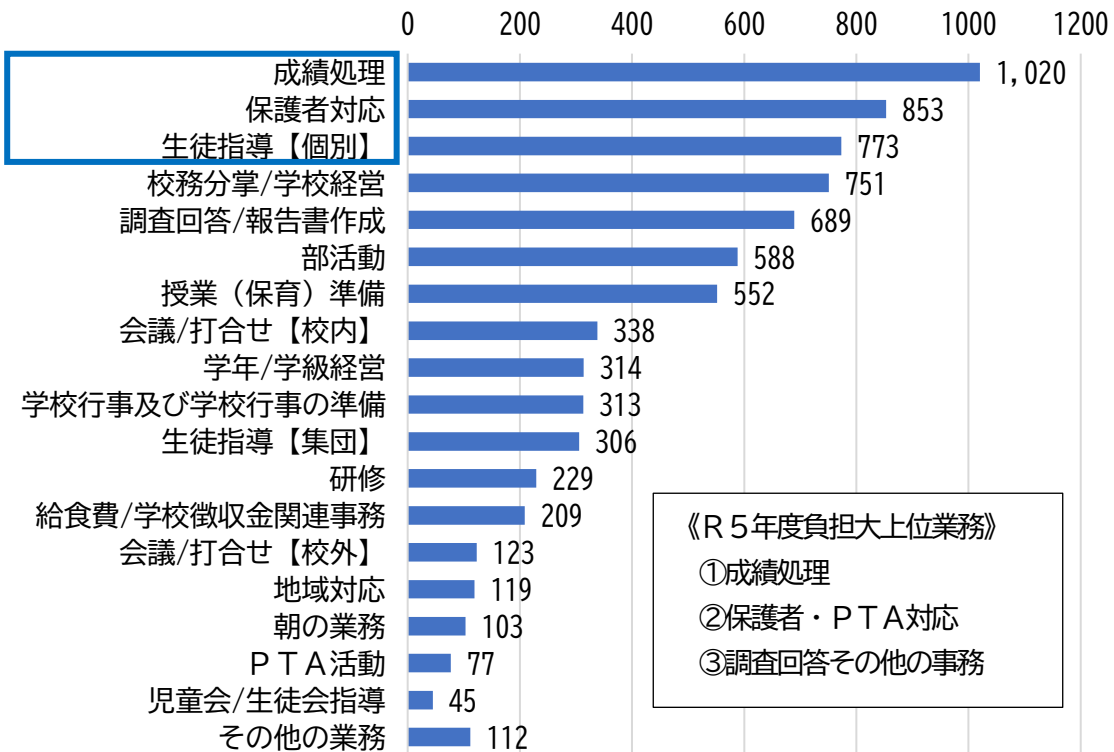
A-9 部活動を担当していますか。



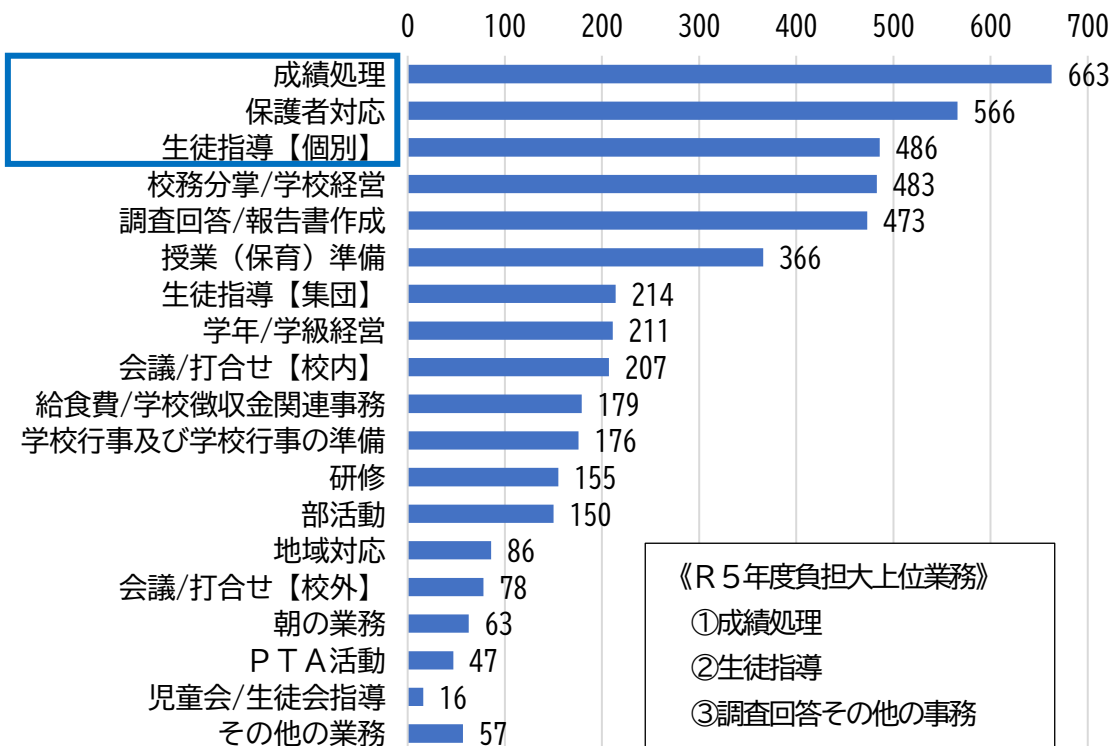
2 質問（勤務の実態について）

〔1〕 業務には、仕事の量や難易度・性質等による様々な負担がありますが、次に挙げる通常の業務の中で、特に負担が大きいと感じるものは何ですか。（3つを上限とし複数回答可）

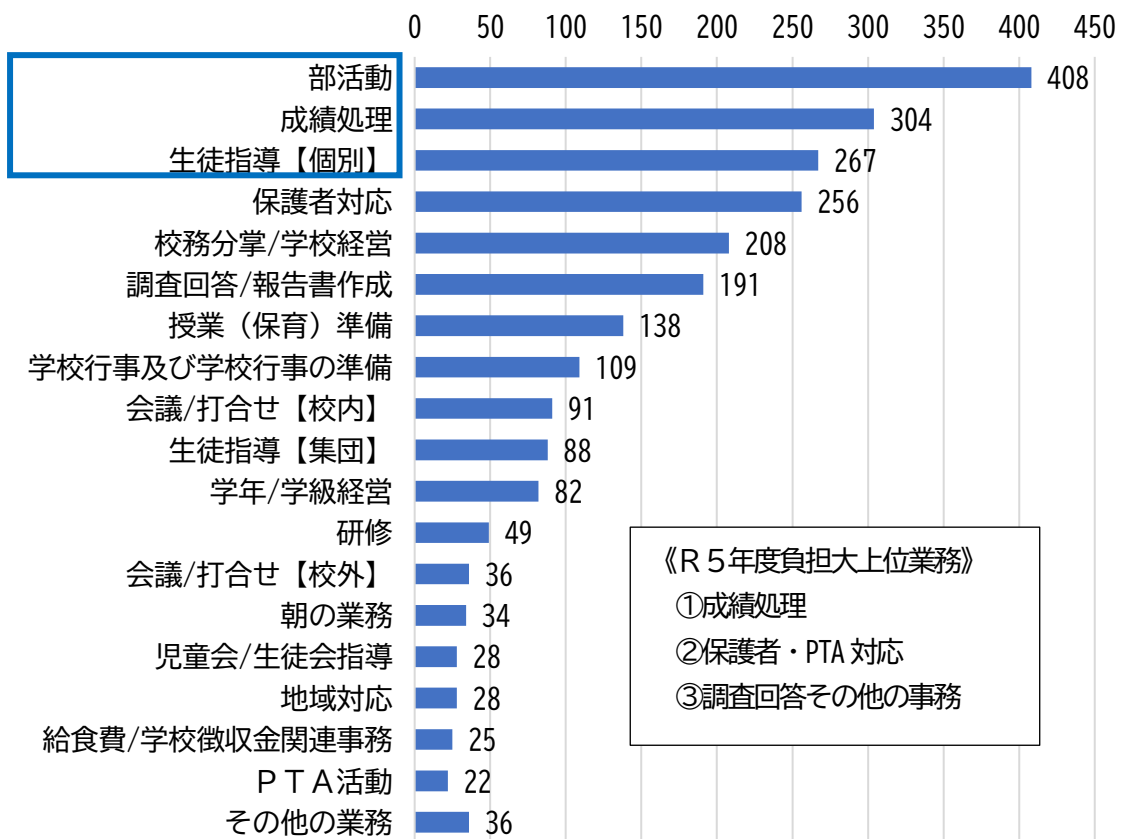
① 管理職・教諭等



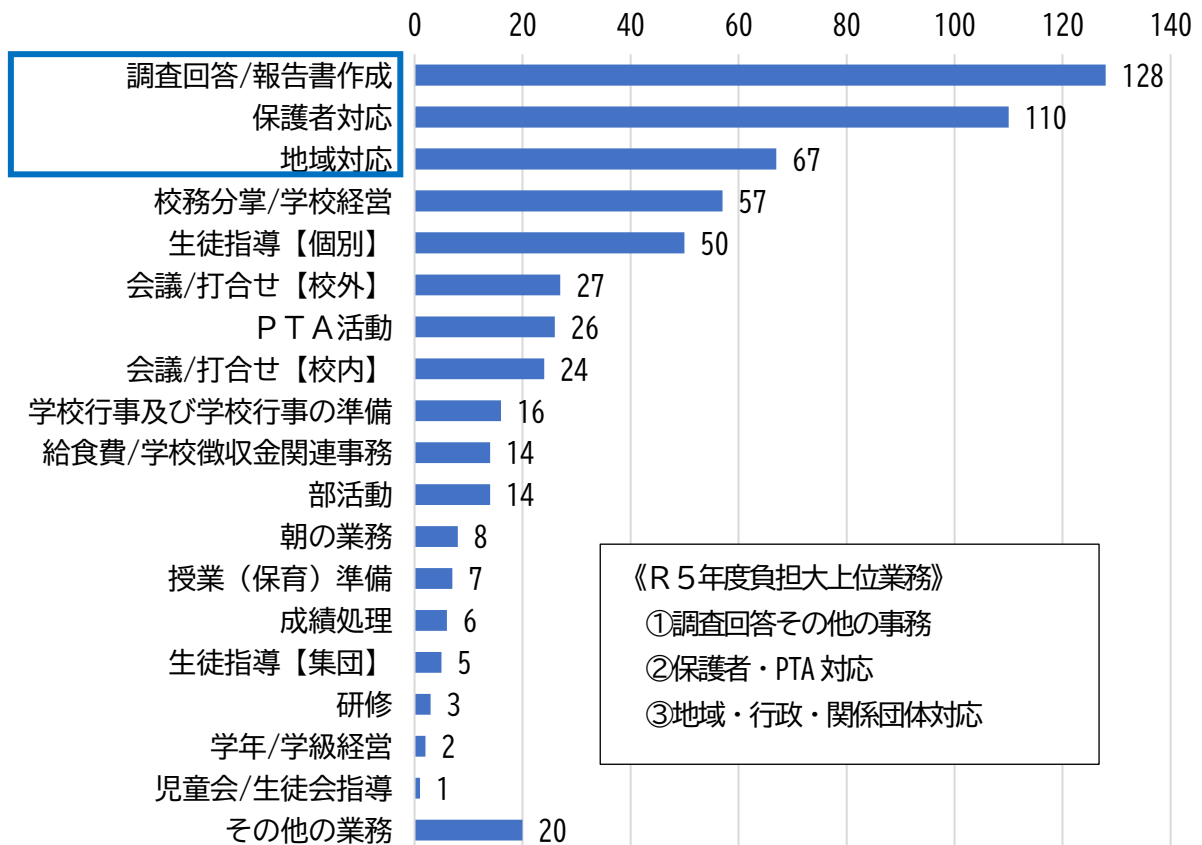
① - A 管理職・教諭等（小学校のみ抜粋）



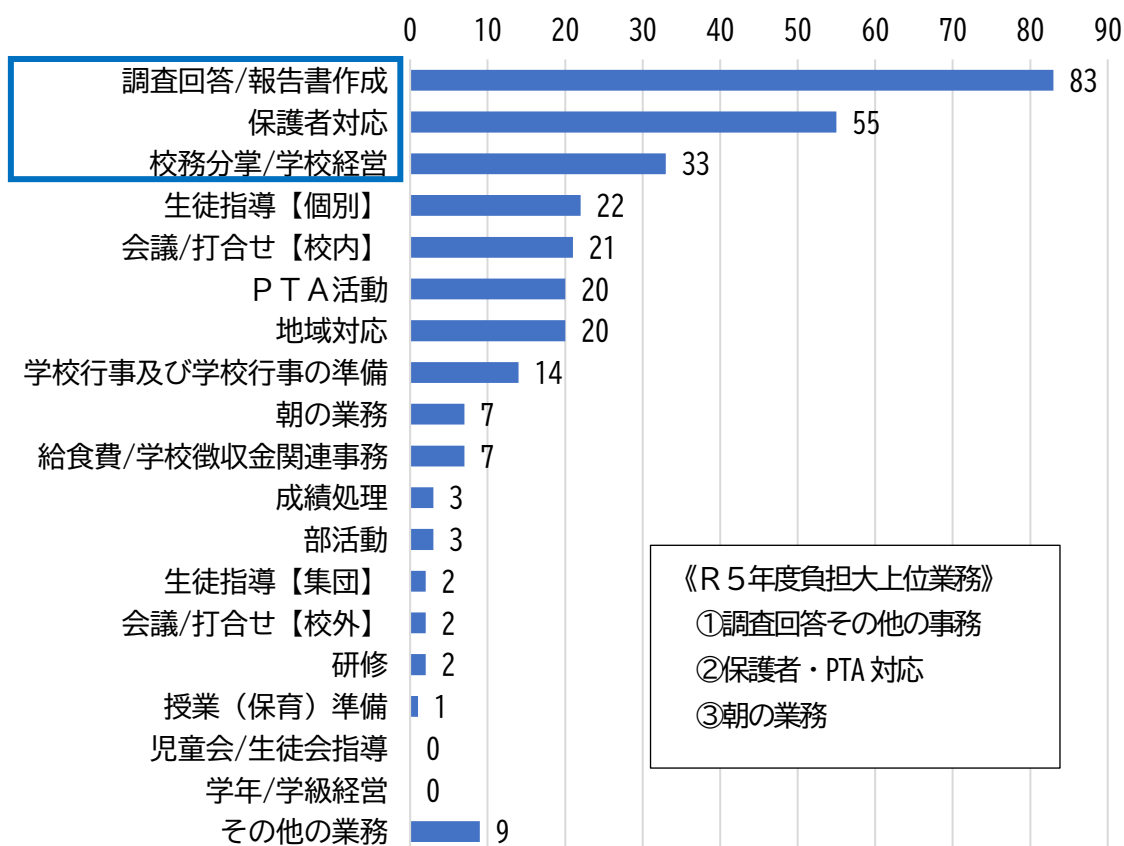
② - B 管理職・教諭等（中学校のみ抜粋）



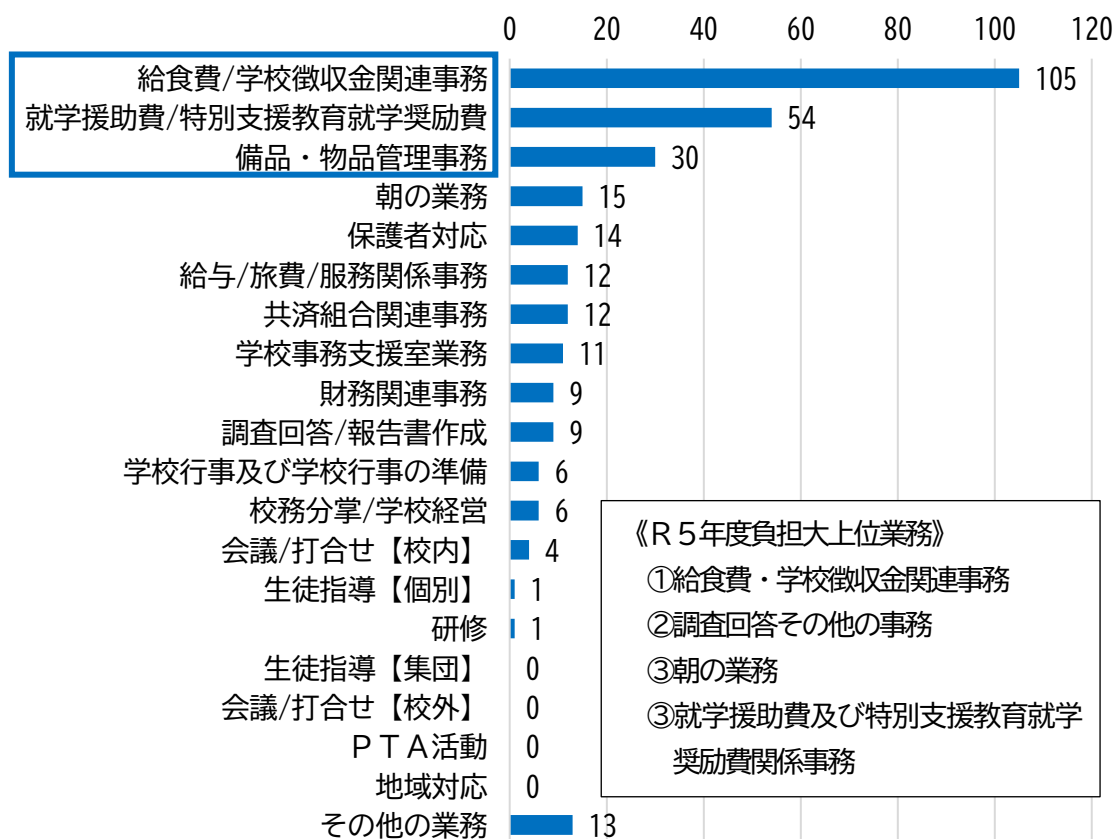
① - C 管理職のみ



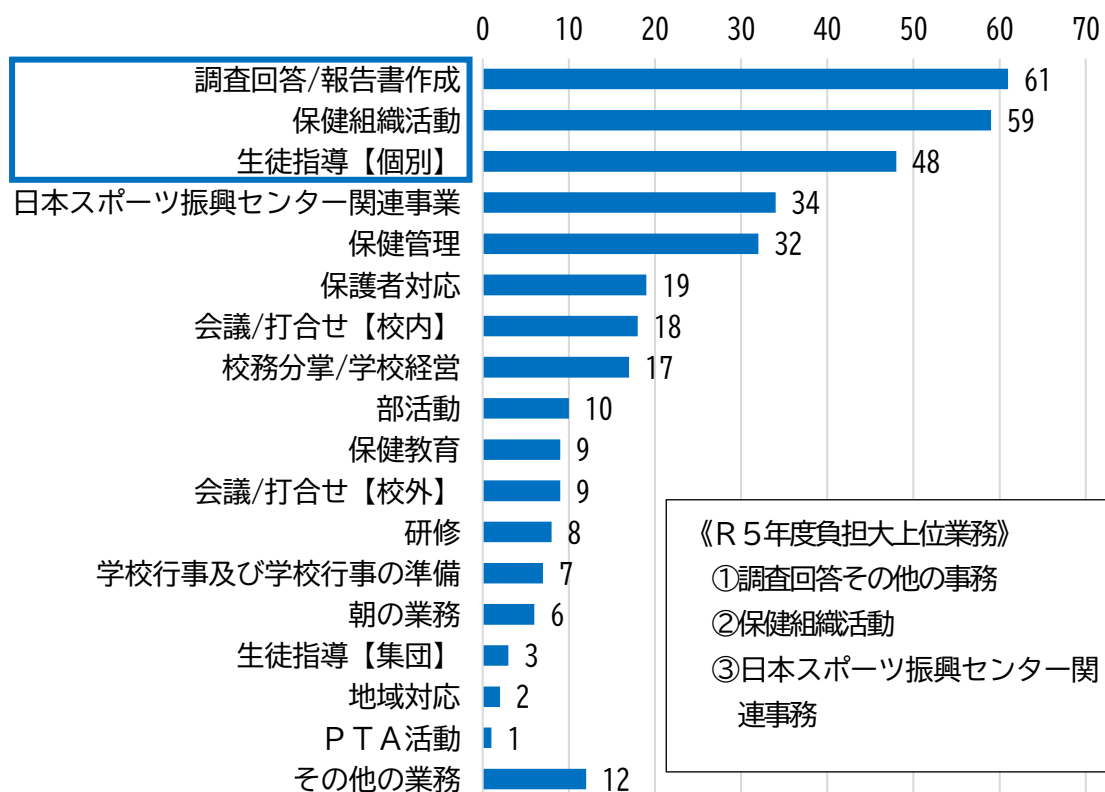
② - D 副校長、教頭のみ



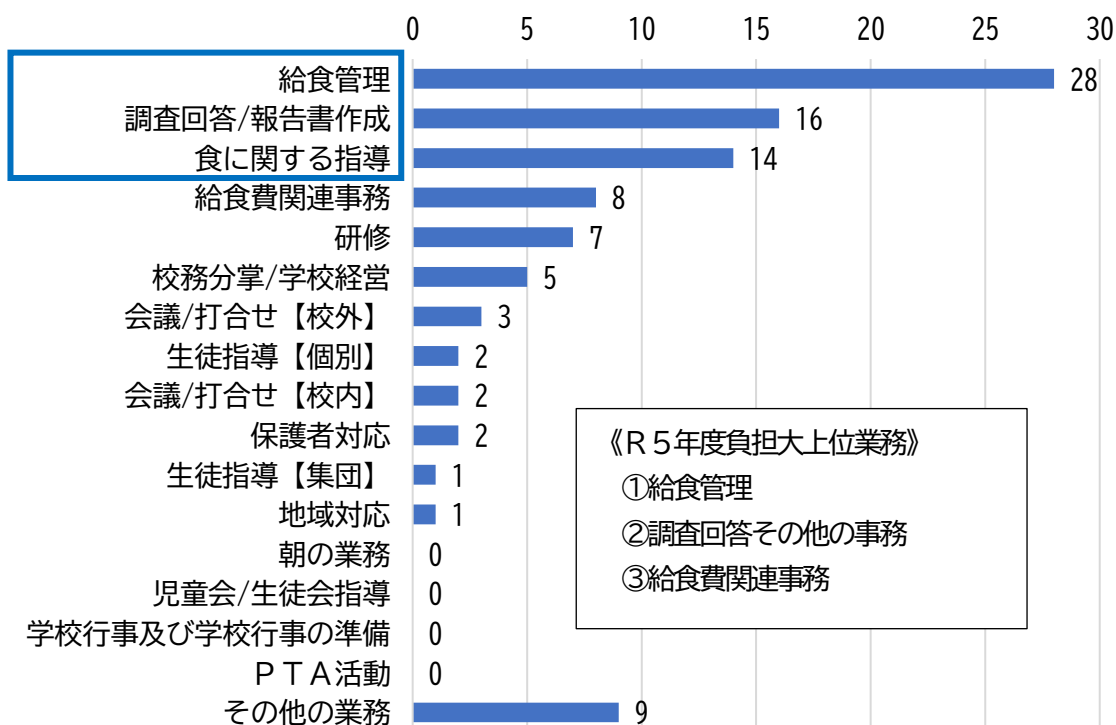
③ 事務職員



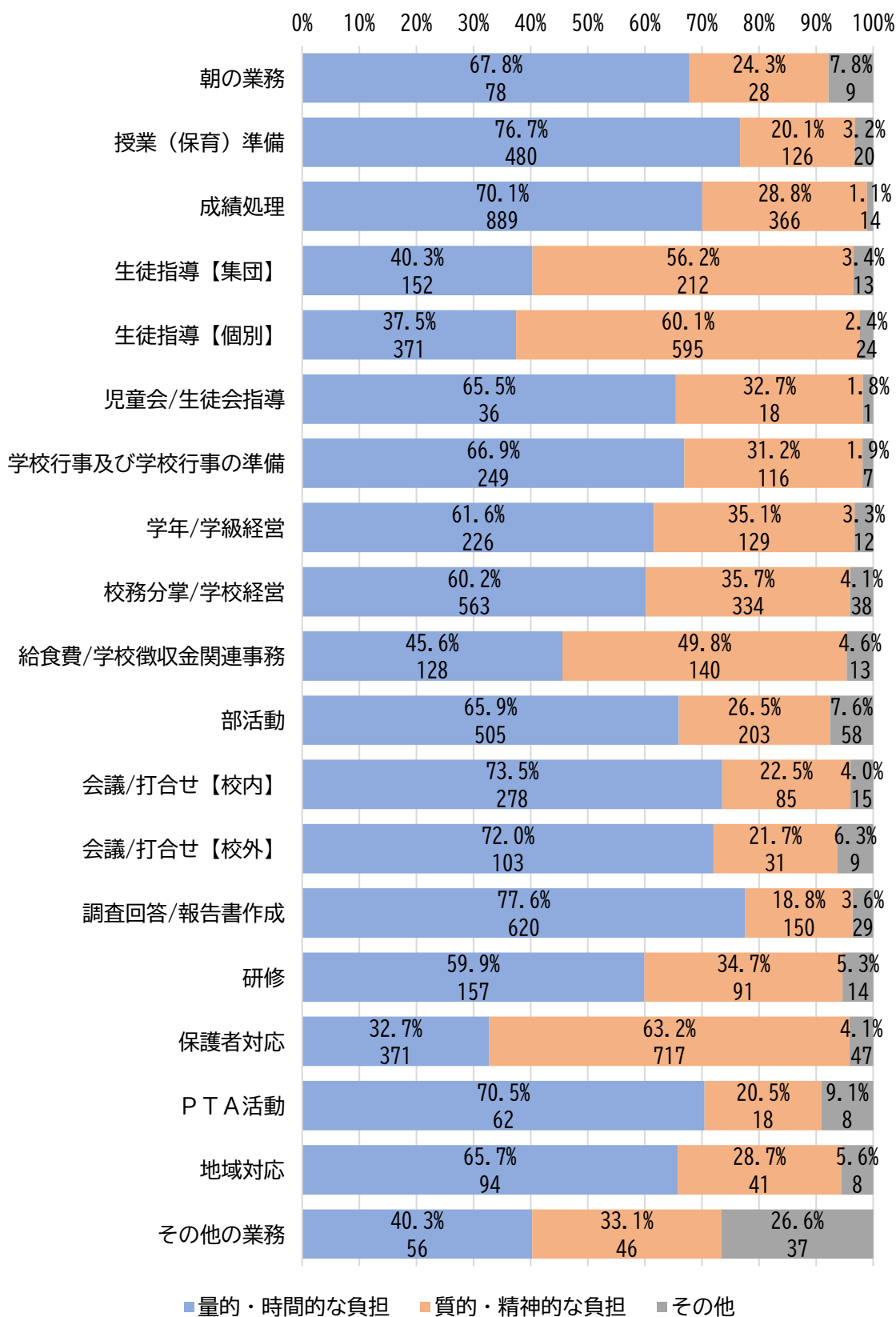
④ 養護教諭等



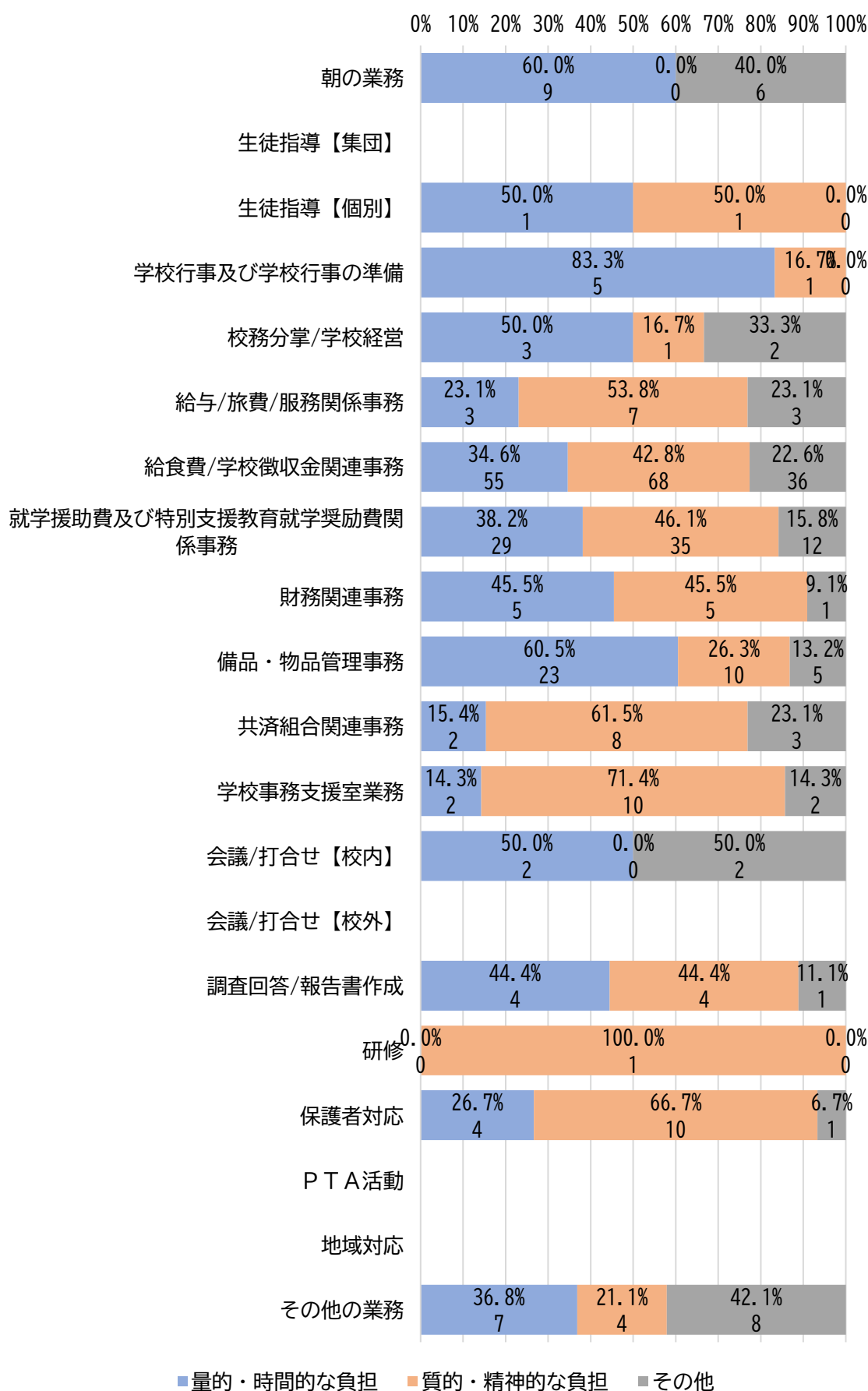
④ 栄養教諭等



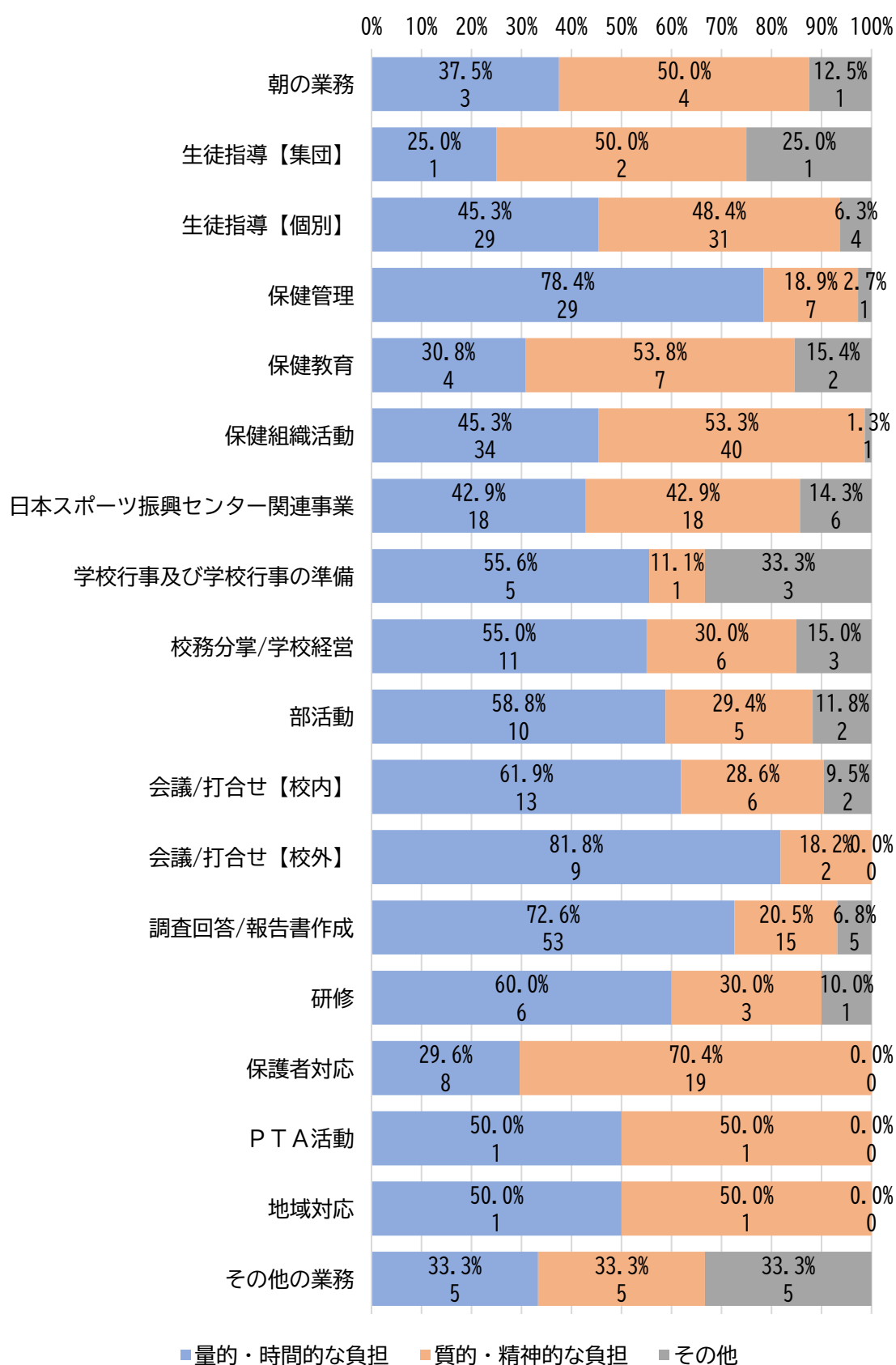
★ 負担の理由①（管理職・教諭等）



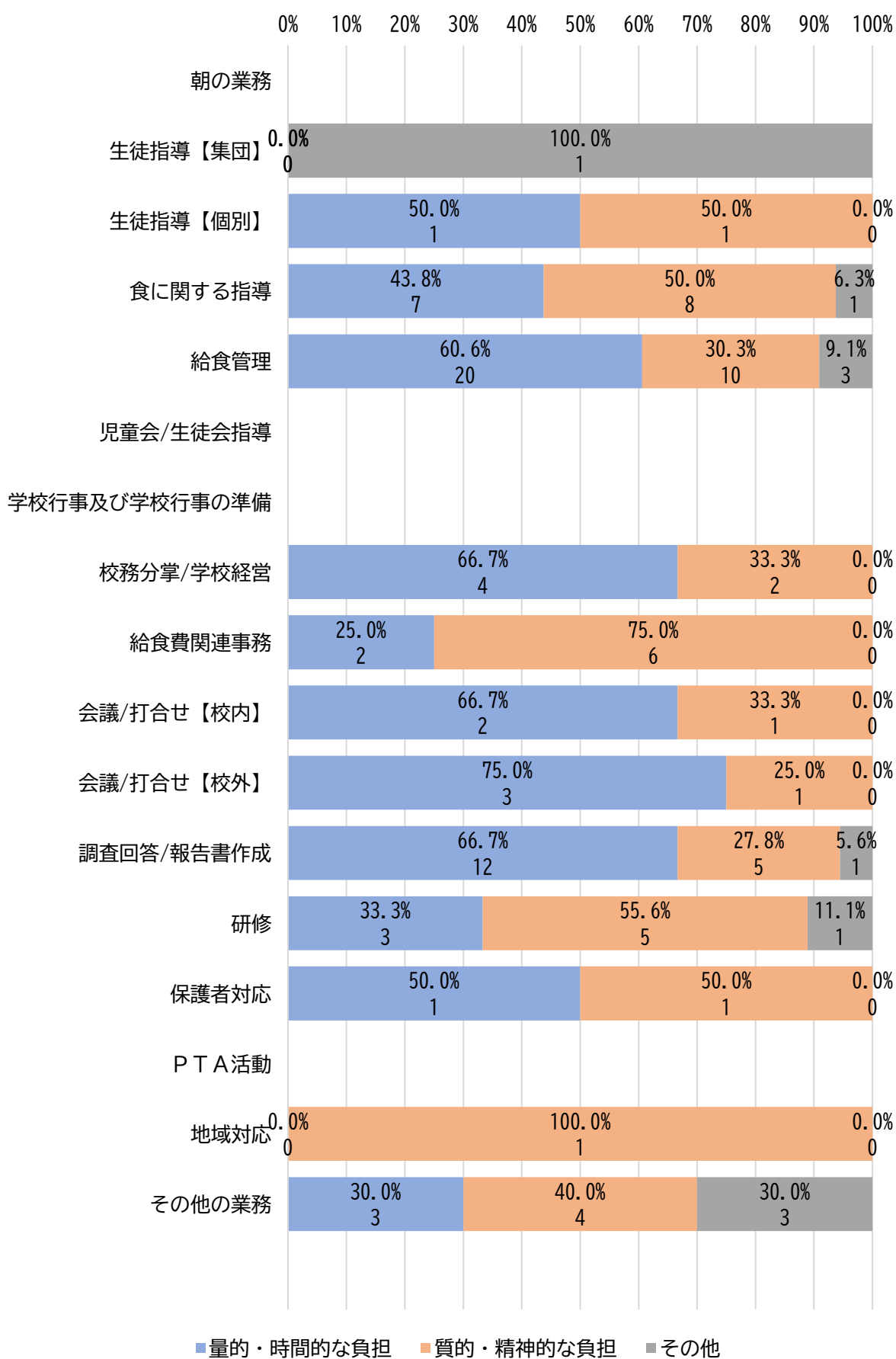
★ 負担の理由②（事務職員）



★ 負担の理由③（養護教諭等）

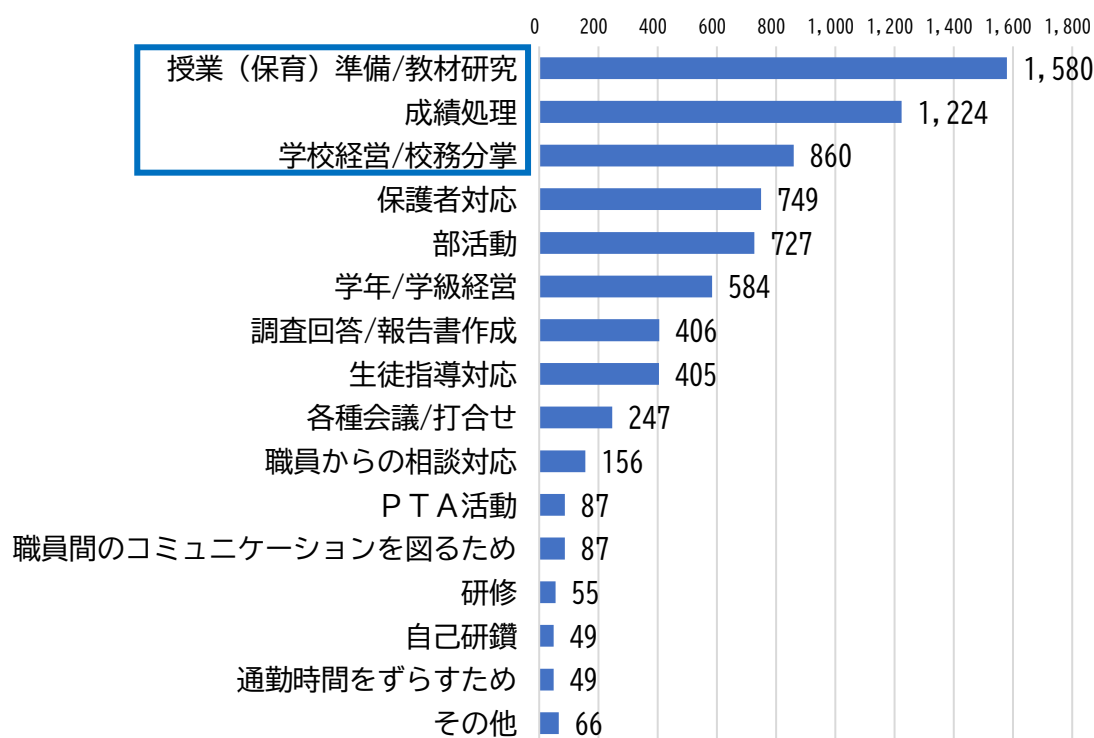


★ 負担の理由④（栄養教諭等）

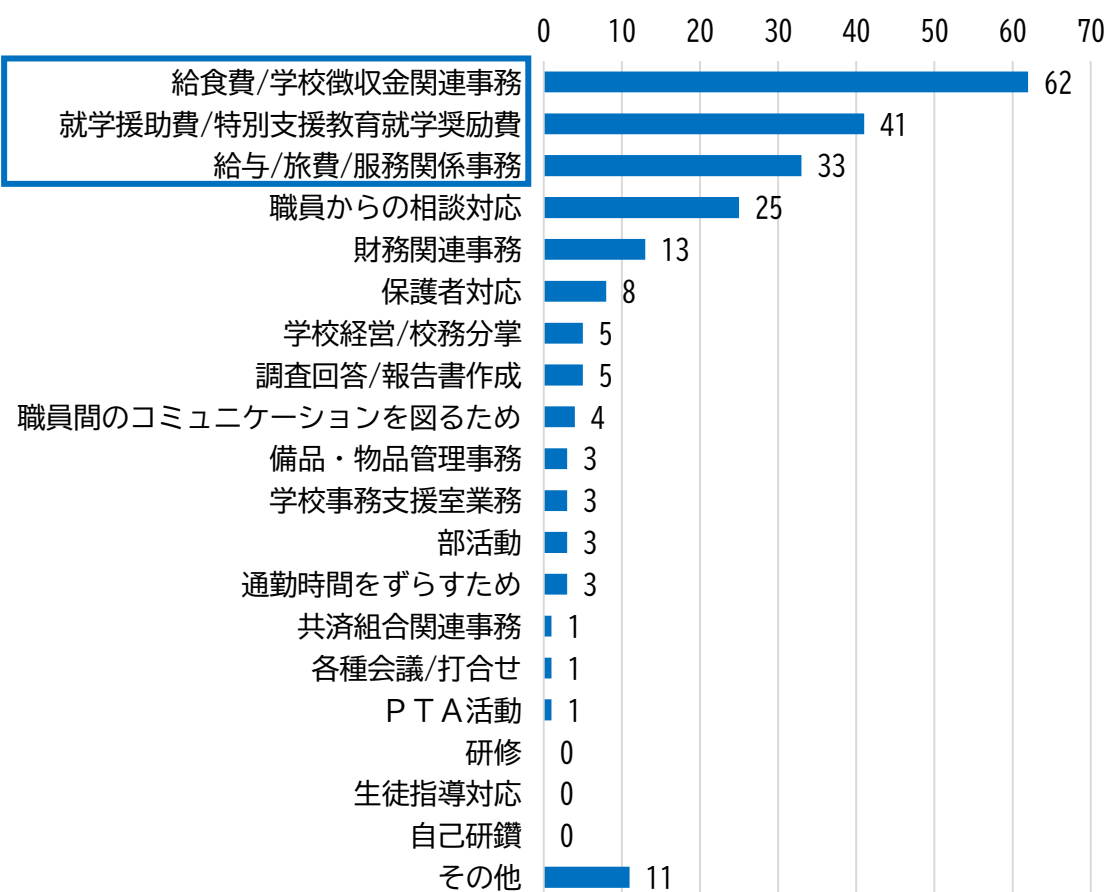


〔2〕 正規の勤務時間外に在校する主な要因をお答えください。（3つを上限とし複数回答可）

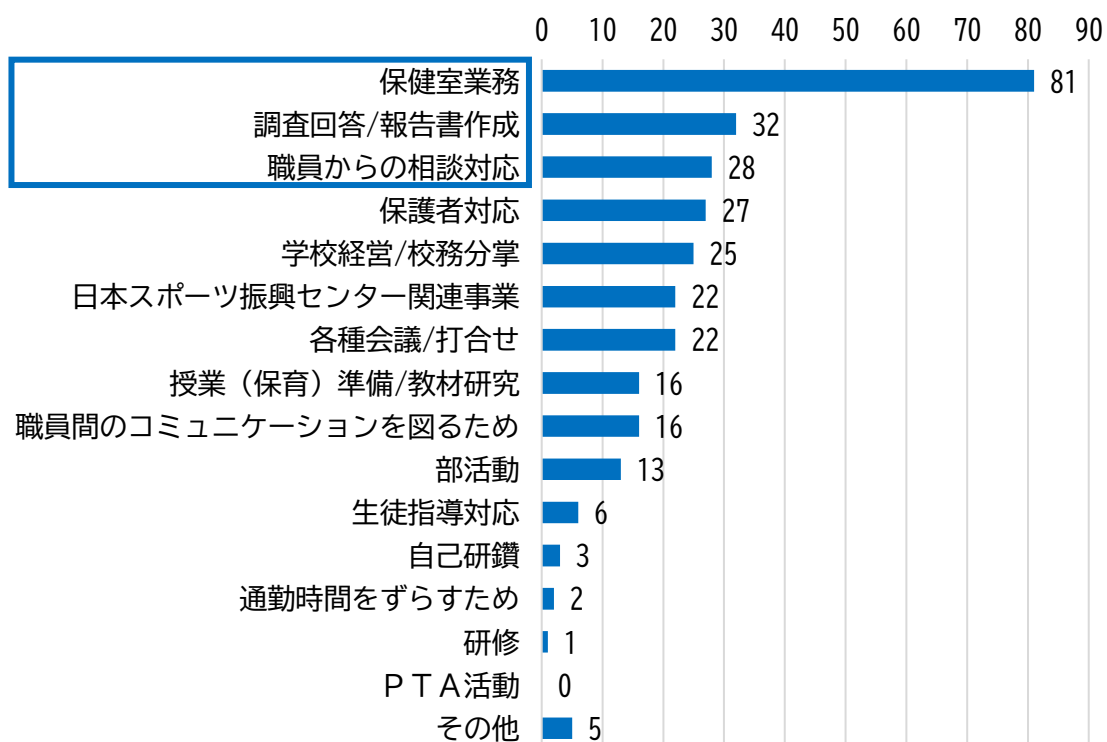
① 管理職・教諭等



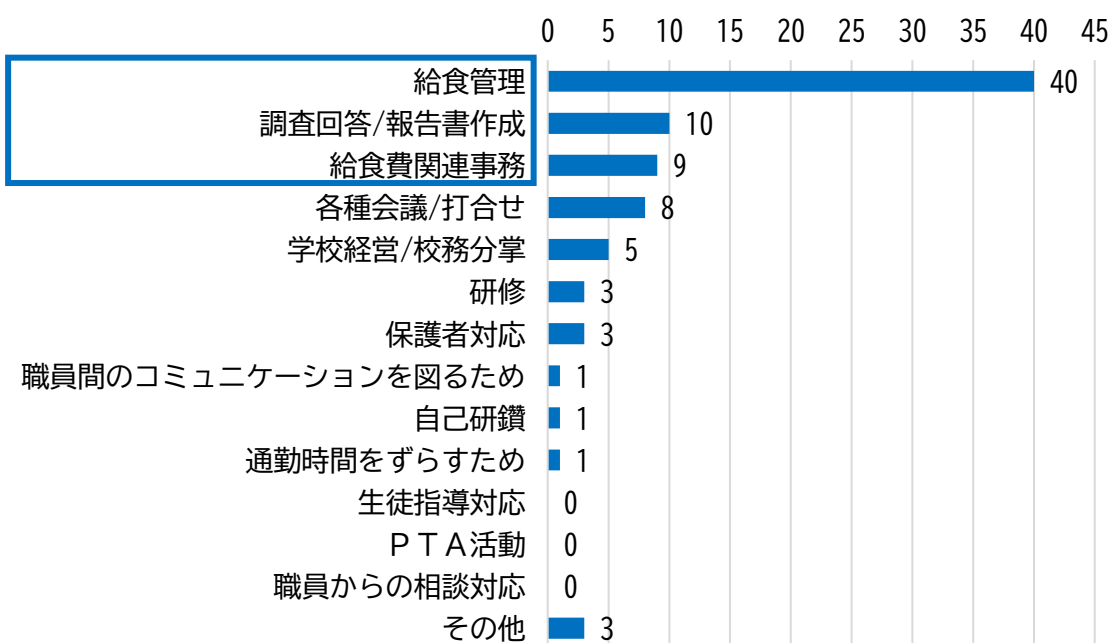
② 事務職員



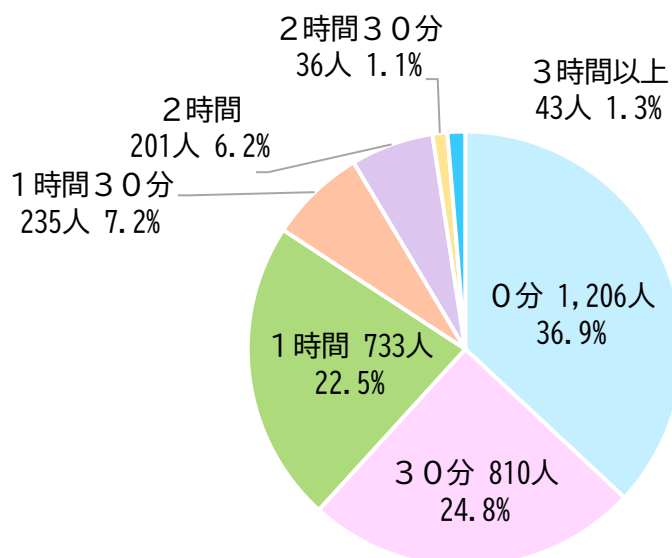
③ 養護教諭等



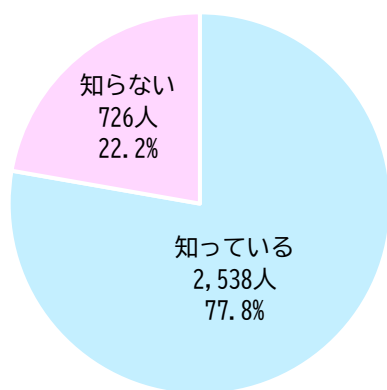
④ 栄養教諭等



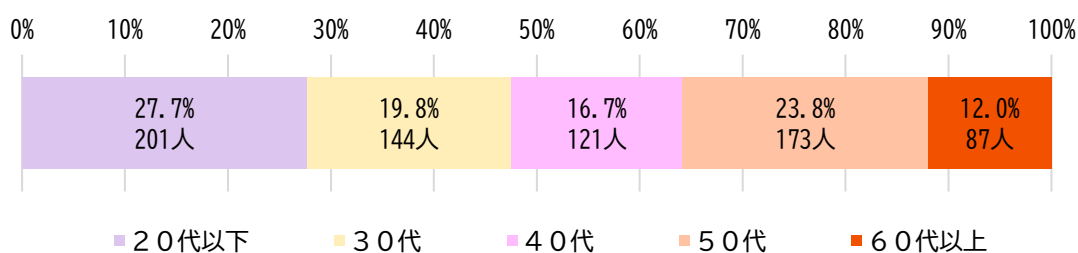
[3] 1日（平日）平均どれくらい持ち帰り仕事をしていますか。



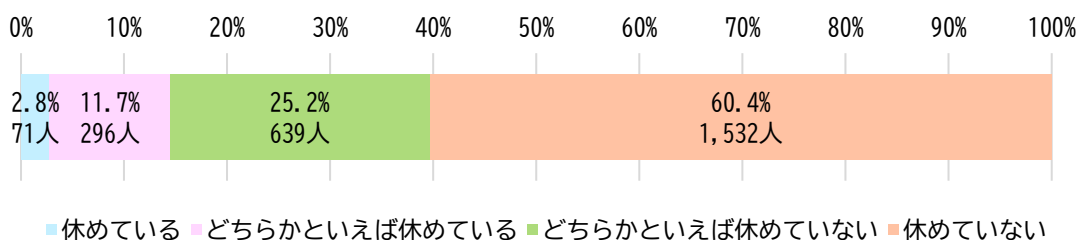
[4] ① 学校で設定される法的な『休憩時間※（45分）』がいつ設定されているか知っていますか。



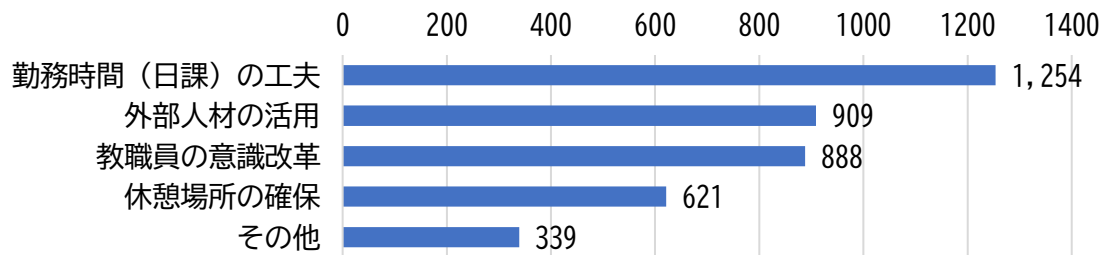
※「知らない」と回答した726人の年代別割合



② 『休憩時間』に休めていますか。（前の問で「知っている」と回答した人のみ）



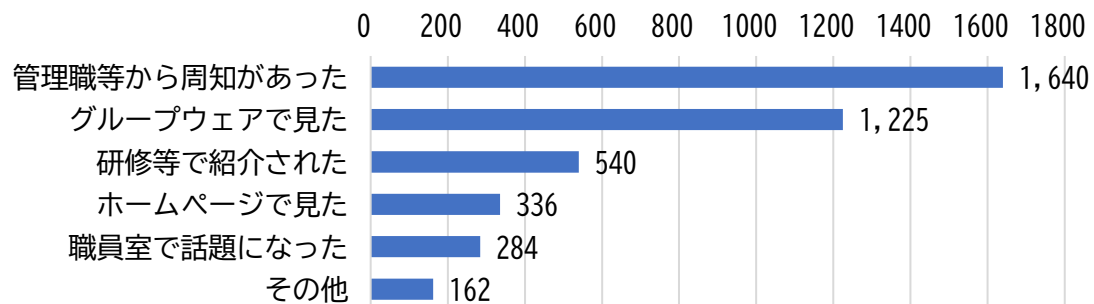
③ 『休憩時間』の確保のため、必要なことは何だと思いますか。(複数回答可)



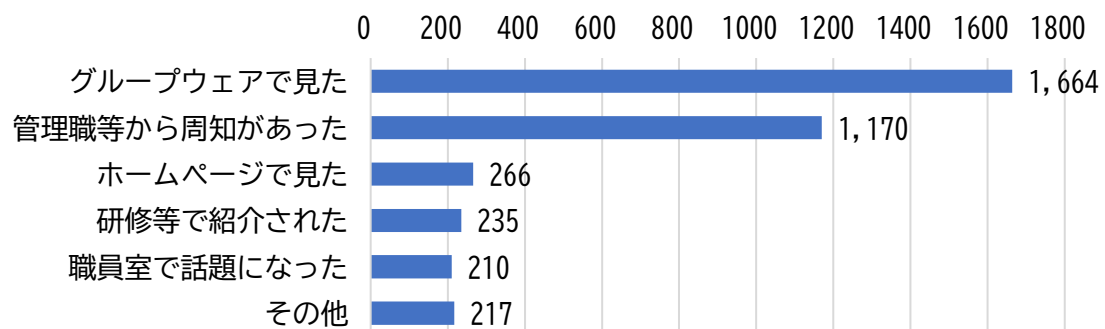
【その他の内容】

- ・休憩時間の留守電対応
- ・業務削減及び分担
- ・職員増
- ・複数担任制
- ・休憩時間に児童を見守る人手の確保
- ・教育課程の見直し
- ・勤務形態の工夫
- ・児童生徒等がいる時間に休憩時間の確保は難しい

〔5〕 教職員の働き方改革を推進する「学校改革！教職員の時間創造プログラム」について、どのように知りましたか。(複数回答可)

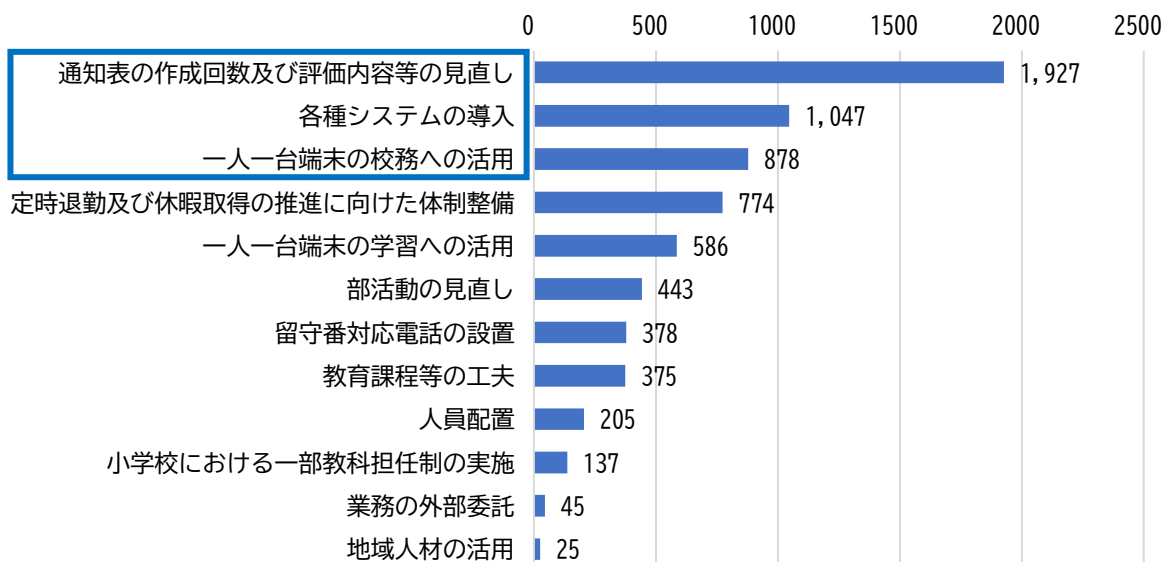


〔6〕 教職員の働き方改革についての広報誌「ニューズレター」について、どのように知りましたか。(複数回答可)

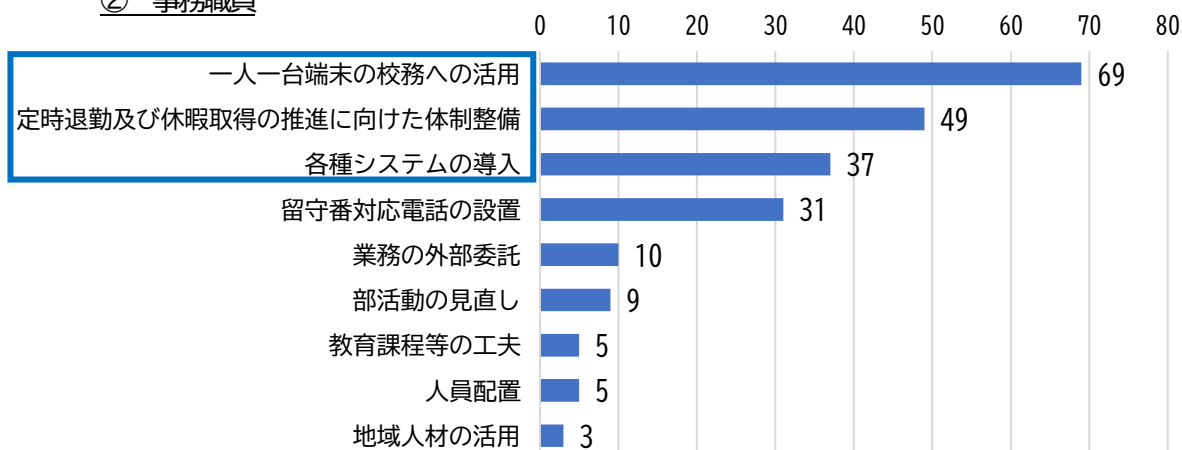


〔8〕 これまでの働き方改革の取組について、特に効果的であったと感じるものを選んでください。（3つを上限とし複数回答可）

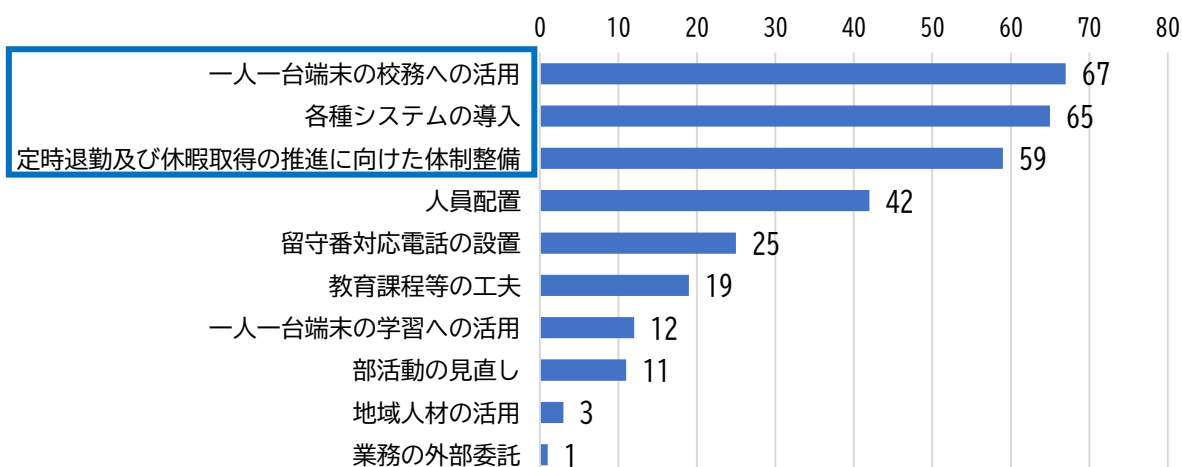
① 管理職・教諭等



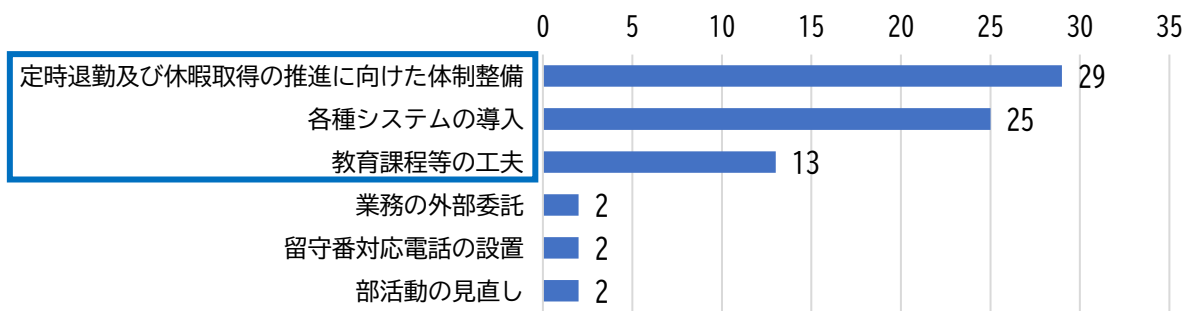
② 事務職員



③ 養護教諭等



④ 栄養教諭等



〔9〕 これまでの働き方改革の取組により、取組開始前と比べて変わったと感じられること（自分自身の変化・職員の変化・こどもの変化 など）があれば教えてください。（任意）

※ 9 記述回答 より抜粋 （△はマイナス意見）

【自分自身の変化】

- ・家に持ち帰る仕事が減った。
- ・勤務時間内になるべく仕事が終わるよう工夫するようになった。
- ・早めの退勤時間を考えて、効率化することを考えるようになった。
- ・自分がしている仕事について、優先順位や必要・不要などを考えるようになった。
- ・いかに優先順位の低い、もしくは縮小可能な仕事にとらわれていたのか、分かった。
- ・家族との時間が増え、心のゆとりも生まれた。
- ・自分自身が笑顔、ご機嫌で余裕が生まれた。
- ・繰り上げ繰り下げ勤務の活用により、身体のメンテナンスをする時間が取れ、体調不良で欠勤することがなくなった。
- ・気持ちの余裕が生まれたため、こどもへの関りに余裕が生まれているように感じる。

△子どもを放課後残せないの、口イロを駆使して連絡をしているが、関わり合いが薄くなった。

△教科書の内容はそのままなのに、働き方改革なんかできない。

△こういうアンケートをやめてほしい。時間をかけて答えてもどう改善されているのか、まったくわからない。

△ICTの活用が増えた分、時間は圧縮されたように感じるが、仕事量は増えたように感じる。

△家に持ち帰って仕事をする人が多い。

【職員の変化】

- ・時間外の勤務をしない雰囲気が出てきた。
- ・「早く帰るのが良い働き方」という考えが当たり前になった。
- ・午前中5時間日課で、放課後の事務の時間が確保できた。
- ・「働き方改革」というフレーズが学校現場に根付き、管理職からは休暇取得への働き掛けもあり、校内雰囲気は確実に変わった。
- ・通知表が2回になり、かなり負担軽減を感じている。
- ・ICTを活用した業務効率化によって、事務処理等にかかる時間を大幅に削減することで、生徒対応や授業準備の時間を確保することが可能になった。

- ・ Teams で印刷の手間を減らすことにつながった。
- ・ デジタル採点システムは時間的にも大変効果があった。
- ・ すぐーを導入したことで、朝から電話対応をすることがほとんどなくなった。
- ・ 児童の提出物の確認がしやすくなり、これまで以上に多くのことができるようになった。
- ・ 部活など、自身が望まないまま担当している仕事について、職員が自分の意見を言える雰囲気になってきたと思う。
- ・ 年休等が取りやすくなった。
- ・ 育児に関する休暇や制度が増え、取りやすくなった。
- ・ 学校行事など慣例に従ってやらねばならないという思い込みでやっていたものを減らすことができることに現場職員が気づけた。
- ・ 職員間でコミュニケーションを図る時間が増えた。
- ・ テレワークができるようになり、自宅でストレスなく仕事ができる。
- ・ 学校の電話に録音機能や留守電機能が付いて、負担感は軽減した。

△一部の先生だけは定時に帰れている。その一方、部活指導で帰っていない先生との差がある。

△栄養教諭の立場からは、効果がわかるものはありません。私たちの立場からの改革内容がないからです。

△給食現場は厳しい。職場環境の悪さ（夏は 40 度、冬は底冷え）、給食回数の増加、食物アレルギーの対応も厳しく、責任が大きい。

△養護教諭の業務に関しては、システムが導入されて逆に負担が増えた印象がある。

△養護教諭が集団宿泊・修学旅行でどちらも引率しなければならないことが負担が大きすぎる。

△事務室はいまだに 2 人配置でもタブレットは 1 台しか配備されない。学校事務職員に対しての働き方改革の取組が推進されていると思えない。

△小学校の総合部活動が残っているが、地域への委託はできないのか。

△繰り上げ繰り下げ勤務ができることの周知がされていない。

△コロナ禍が終わって学校行事が復活してきた。

△勤務時間後もいつまでも残る悪い風土がある。

△残業をしてはいけない雰囲気があり、何とか終わらせようと努力した。しかし、かなり精神的プレッシャーになることもある。

△非常勤の勤務なのですが、採点や成績入力の日も勤務コマとは別に労働として認めてほしい。

△産休の先生や体調不良で長期に休む先生の代替教員が配置されず、負担が大きくなった。

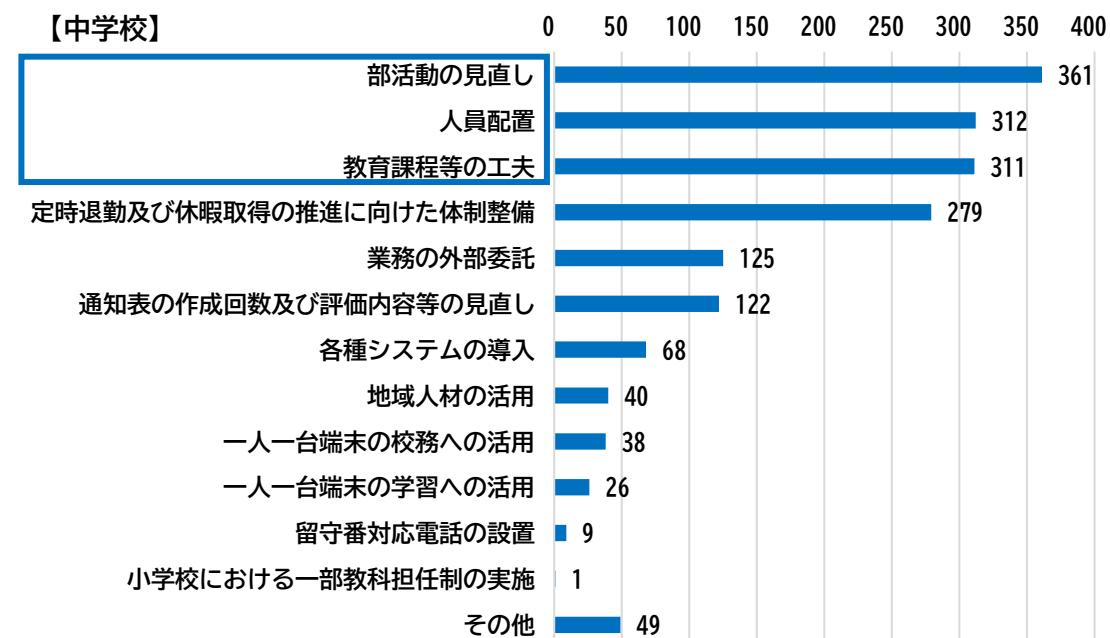
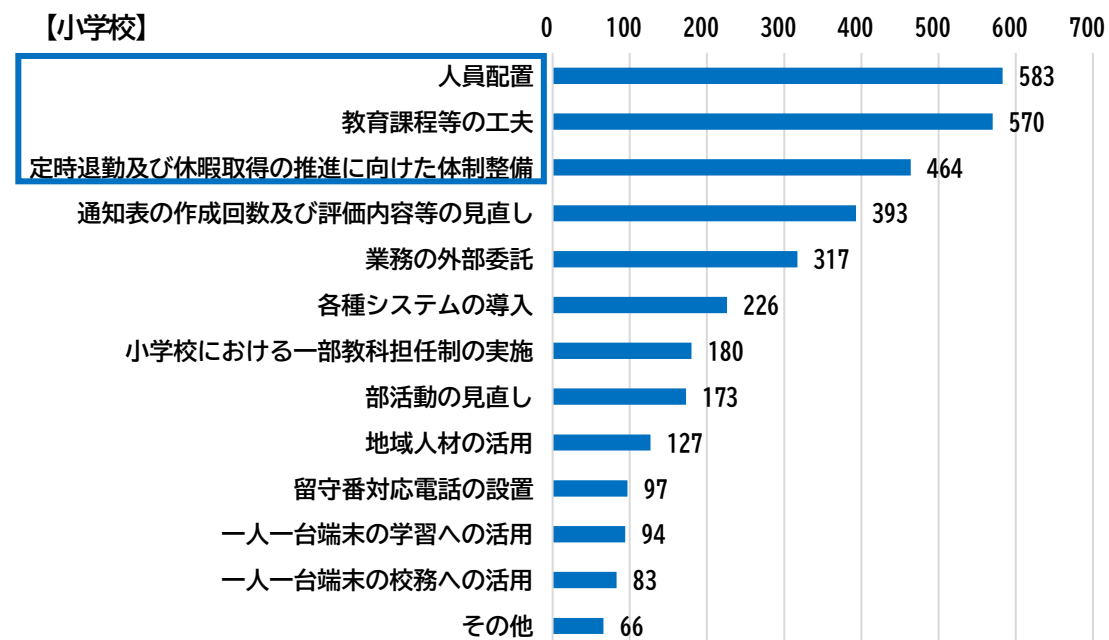
△閉庁日が長くその分は年休で休まなければならないので、介護をしている身としては、年休が少なくなり困る面があります。

【こどもの変化】

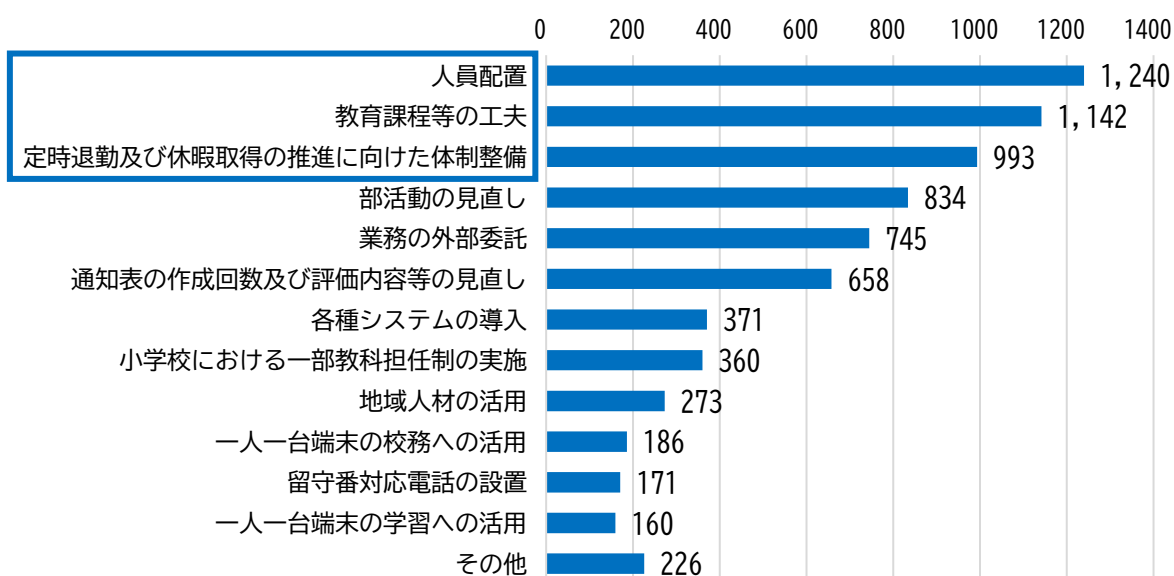
- ・ 日課の工夫で、下校後、ゆとりを持てる時間が取れるようになった。

[10] これまでの働き方改革の取組について、今後さらに取組を進めてほしいと感じるものを選んでください。（3つを上限とし複数回答可）

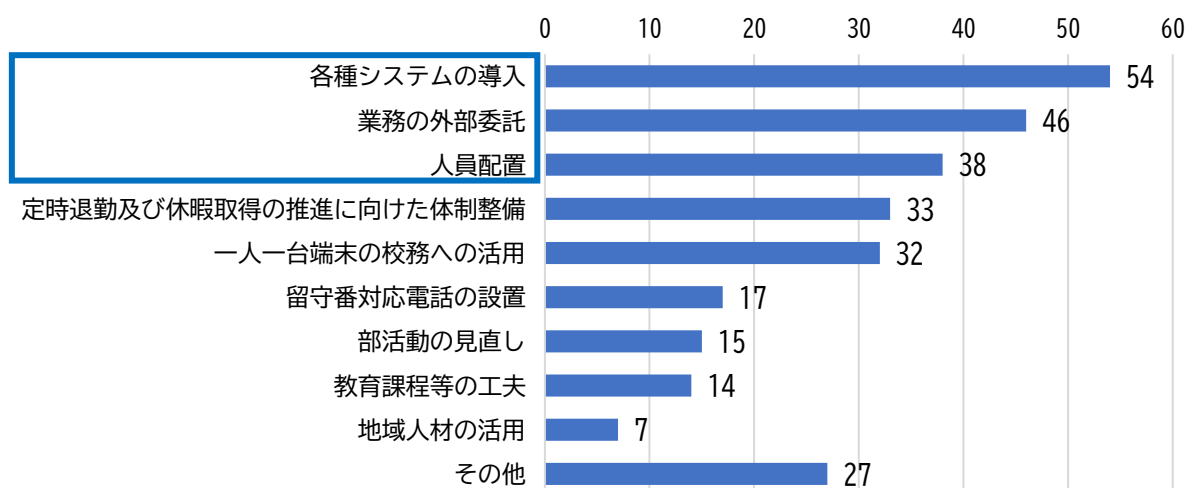
① 小学校・中学校



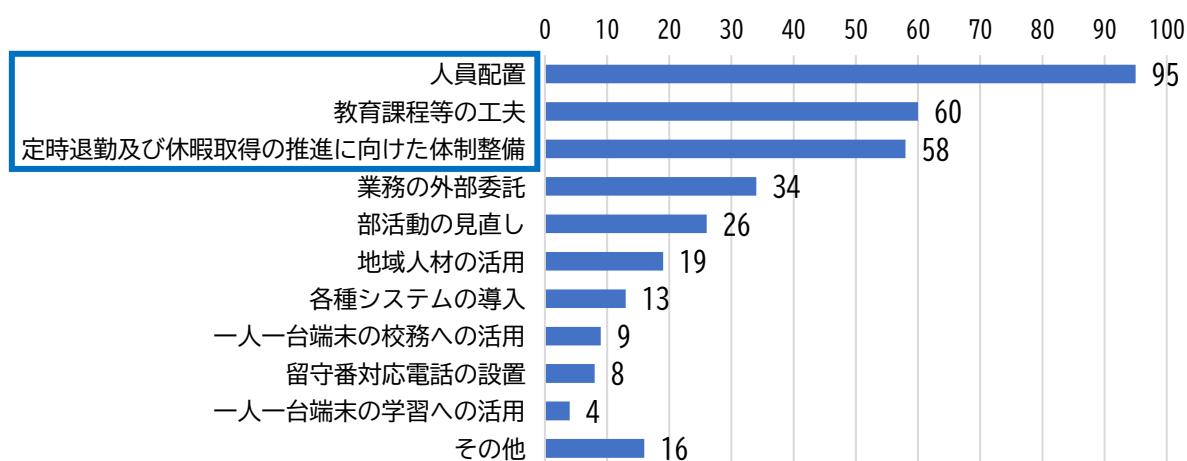
② 管理職・教諭等



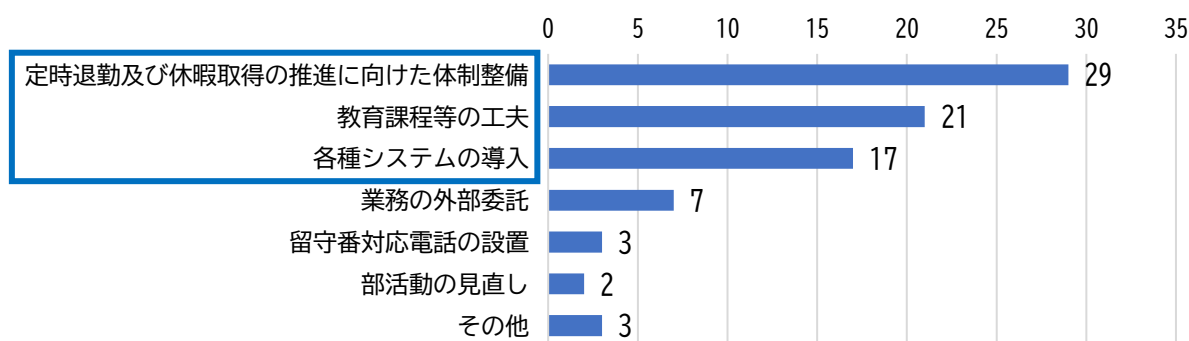
③ 事務職員



④ 養護教諭等



⑤ 栄養教諭等



＜記述＞今後進めてほしい取組（総記述数225）

☆…かなり多い（回答数40以上） ◎…多い（回答数10以上） ○…やや多い（回答数5以上）

【人員配置】

☆マンパワーの充実。職員の加配。休職や産休育休の代替の確保。

○ICT 支援員の全校への配置。情報担当教員の負担が大きい。

○学級支援員などの数を増やしてほしい。

- ・スクールポリスの導入
- ・スクールロイヤーを各区においてほしい。
- ・加配がない教科への負担が大きいので、非常勤の先生の時数をもっと増やしてほしい。
- ・英語専科の授業時数24時間以上というしほりをなくしてほしい。移動時間もコマ数に入れてほしい。
- ・不登校サポーターなどの増加。
- ・各校に英語専科の配置。
- ・業務内容が複雑化する中で、教職員定数の規定が変わらない現状を改善してほしい。
- ・育児時間を取れる体制にしてほしい。
- ・専科を低学年から増やす。
- ・初任者には1人教科担当の学校へ配置を行わないようにしてほしい。

【教育課程等の工夫】

◎業務量の削減。精選。偏りの見直し。

◎授業数の見直し。授業時数の削減。

○校内研修が長い。15時半で終わりにして、学級事務や教材研究の時間を確保したい。

○行事や研修の精選。

- ・学校全体として取り組んでほしい。取り組みの動きが全くない。
- ・休憩時間に休めるようにしてほしい。
- ・日課の見直し。業務開始時間前に子どもたちの受け入れ態勢をしなければならない。
- ・二学期制にして秋休みがほしい。

【定時退勤及び休暇取得の推進に向けた体制整備】

- ・フレックスタイムの導入。

- ・年配の先生方は朝早く来て放課後も残るのが当たり前だと言われる方もまだまだいらっしゃるの
で、早く帰りたくても帰りにくい雰囲気がある。意識改革が必要。
- ・管理職の発言によって、素直に申し上げれば休みが取りづらいことがあった。管理職の意識改革
をしてほしい。
- ・16:50には留守電にする。

【通知表】

- 所見はなくしてほしい。所見は年1回にしてほしい。
- 通知表は年1回にしてほしい。

【各種システムの導入】

- ・グループウェアを使いやすくしてほしい（文書のダウンロードに手間がかかる）。
- ・学校徴収金が煩雑でもう少し負担が得ると助かる。
- ・高校の電話も録音機能をつけてほしい。

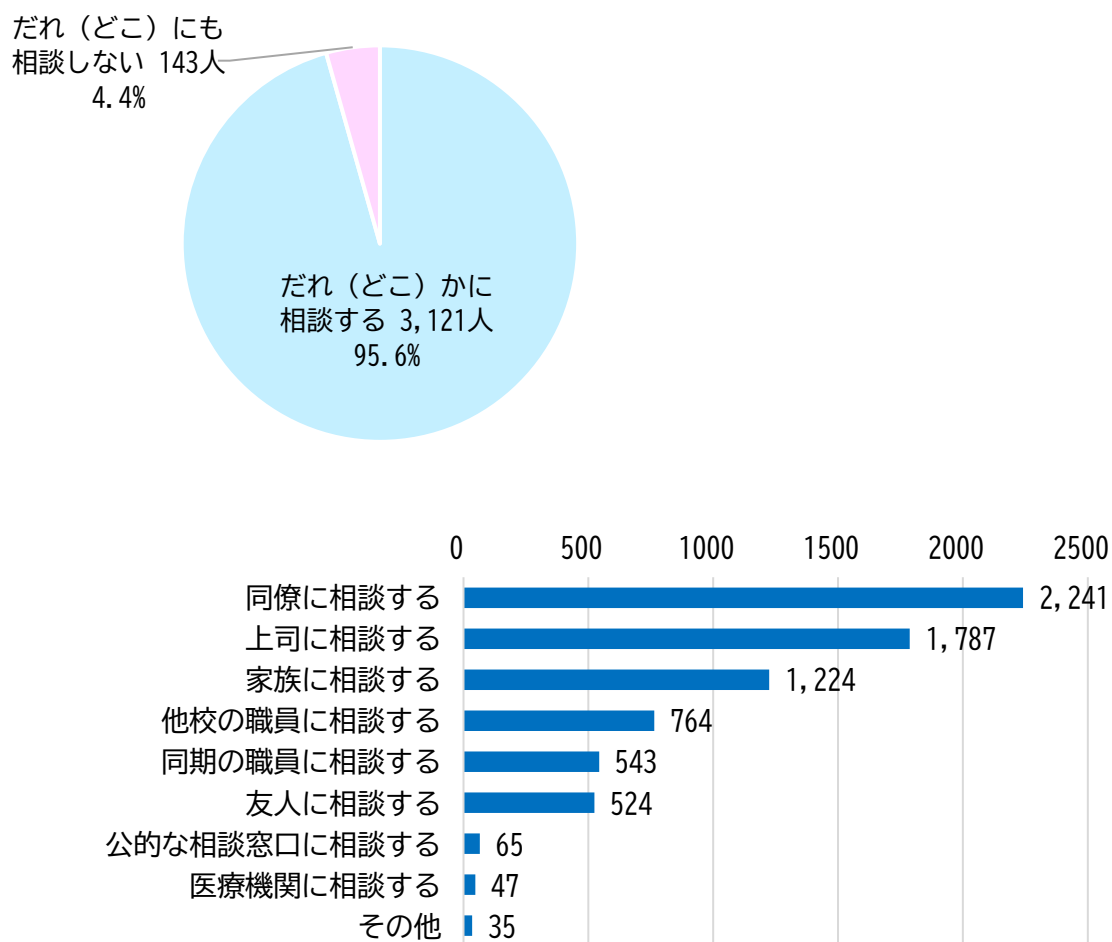
【業務の外部委託】

- ・テスト作問の外部委託。
- ・会計システムをもっとわかりやすく洗練化してほしい。
- ・事務的な作業や印刷などをしてくれる人や、校舎内外の清掃や整備の外部委託。
- ・掃除や給食の時間に児童管理をしてくれる人を雇ってほしい。
- ・定時後の電話の外部委託。
- ・教科書給与事務は、外部委託という感覚がありません。とても煩雑です。

【その他】

- アンケートが多い。（オンライン回答だと簡単にできるからなのか）
- ・教員が担うべき業務を地域や保護者に周知徹底してほしい。
- ・委員会への提出書類が依然として多い。
- ・職員に欠員が出た場合に、授業をオンラインで行えないか。
- ・特別支援教育に関する資料作成の負担を減らしてほしい。
- ・校務支援システムの支援計画が3枚でとても見にくいいため、1枚にまとめてほしい。
- ・過去のアンケートが反映されない。
- ・文科省が示している「学校・教師が担う業務に係る3分類」中の「基本的に学校以外が担うべき
業務」を市教委が前面に立ってアピールしてほしい。学校単位では思っているといえない。
- ・学校外やSNS上のトラブルは保護者責任のもとという保護者の意識改革のための発信。
- ・学習内容の精選。

[11] 職務上の悩みを相談したいときどうしていますか。(複数回答可)

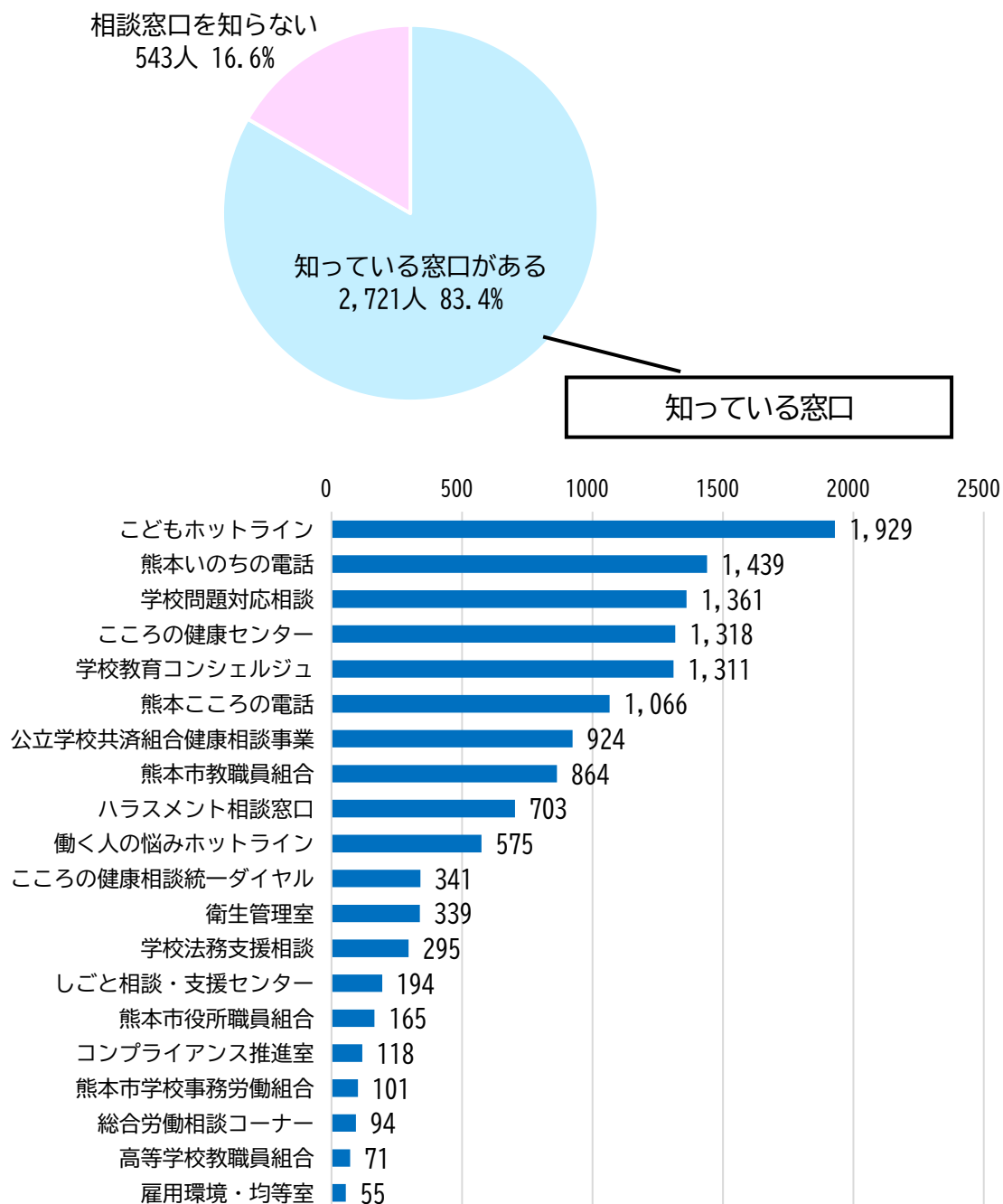


【その他の内容】

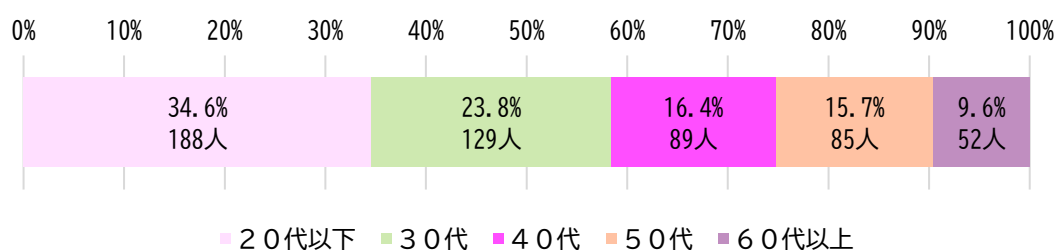
- ・教育委員会及び指導主事等
- ・他校の校長
- ・SC
- ・学校問題対応相談
- ・心理カウンセラー
- ・チャット GPT
- ・信頼できる人

[12] 教職員が悩みを相談したい場合、次のような相談窓口があります。
知っているものがあればチェックをつけてください。(複数回答)

※ 回答なし（いずれの窓口も知らない）は543人（3,255人中）



※ 「回答なし」の543人の年代別割合



- [13] 教職員の働き方改革についての「ニュースレター」では、各学校の働き方改革の取組事例等を紹介しています。学校で取り組まれた好事例等があれば教えてください。（任意）

【日課の工夫】

- ・ 1 時間目を 8:30 開始とした。
- ・ 学期末などに 6 時間授業を 5 時間に変更する日を多く設けた。（日課の工夫）
- ・ 繰り上げ日課（朝自習等の時間をカット、掃除時間のカット）を増やした。
- ・ 月 1 から 2 回程度、家庭の日を設定し、午前中授業を実施しました。授業時数と履修の状況を確認し取り組んでみました。
- ・ 月に 1 回、金曜日を 5 時間（または 4 時間）授業にしている。
- ・ 毎週水曜日を「家庭学習の日」とし、5 時間授業、掃除なしとしている。
- ・ 月曜日の 4 時間授業
- ・ 週 1 回、45 分日課を作り、時間を作った。
- ・ 週 1 日昼休みを失くし、6 時間目終了時刻を早めた。
- ・ 掃除を週 3 回にした。
- ・ 日課を工夫して、外国語をモジュールで取った。

【会議の見直し】

- ・ いろいろな会議を抱き合わせて行い、会議の数を減らしている。
- ・ 運営委員会や学年会などの会議を全て時間割に入れて放課後の時間を確保した
- ・ 夏季休業中の会議や研修の同日実施
- ・ 朝会を無くし、Teams を中心とした連絡や、週 2 回の夕会にした。

【学校行事の見直し】

- ・ 学校行事のさらなる精選のための行事改革検討委員会を一回実施（駅伝大会の廃止、高校説明会の廃止等を決定）
- ・ 年間行事を工夫し、通知表作成や成績処理の時間を確保した。

【ICT の活用】

- ・ Teams の活用による学校全体での情報共有の習慣化。
- ・ 会議資料を teams で共有して印刷や配布の手間を省いている。

【教職員の意識改革、ルールの設定】

- ・ 16 時までには保護者連絡を行う。
- ・ 19 時には全員退勤することを意識し、管理職から声かけをするようにしている。
- ・ 管理職からの継続的な働きかけにより、少しずつ職員の意識改革が進んできている。
- ・ 教頭が、その日の退勤時刻を黒板に毎日貼っている。
- ・ 教頭の退勤時刻を予告することで職員全体が自分の退勤時刻を意識して仕事に取り組むようになってきた。
- ・ 業績評価と学級経営案の目標を一致するようシートを作成した。
- ・ 勤務時間終了時刻に留守番電話を設定する。
- ・ 定時退勤推進日の設定（週 1 回）
- ・ 定時退勤日の放課後に保護者面談等が入らないように、保護者への調整依頼や案などをサポートする。
- ・ 文書提出〆切日をホワイトボードで知らせる仕事見える化し、1 週間前をめどに文書提出できるように意識化を図った。

【休暇取得の推進】

- ・ニュースレターに掲載された内容を紹介したことにより、勤務時間の繰り上げを申し出た職員が増え、勤務時間に対する意識が高まった。
- ・各種小会議の参加メンバーを厳選し、時間休や男性職員の育児時間休等を取得しやすくした。
- ・勤務時間の繰り上げ・繰り下げ勤務の推進。
- ・年休が取りやすい雰囲気をつくりあげ、みんなで年休をフォローしあう補完関係ができてきた。

【校内での業務分担・協力体制】

- ・クラブ活動と運営委員会を平行して実施。運営委員会参加者はクラブ活動担当から外す。
- ・それぞれの在校時間を職員全員で共有し、校務分掌や学年間でタスクの見直しや声掛けを行った。
- ・一部の教師の負担過重にならないための、学年を超えた一部教科担任制。
- ・教頭を早く帰す日を設けて全職員で協力した。
- ・校務分掌の均等化（経験年数の少ない先生には、管理職がサポートに入る）
- ・道徳の授業を担当任せにせず学年主任、副担任、管理職なども入り輪番制や IT でみんなでやっている
- ・低・中・高学年部ごとに主任を配置し、二つの学年単位での協力体制を強化した。
- ・校内施設の学年による輪番制

【保護者・地域人材等の活用】

- ・夏休みの閉庁期間の花の水かけは PTA の方をお願いしている。
- ・学校支援ボランティアの方々に学習支援を行っている。家庭科の実習などでは複数来ていただき、グループに 1 人の学習支援を行っているので、かなりの負担軽減になっている。
- ・交通指導に学校の職員は関わらず、地域や PTA をお願いしている。
- ・田植えや稲刈りは授業で行うが、PTA や地域の農家の方に協力いただいている。

【その他】

- ・市教委（教育センターなど）主催のオンライン研修をそのまま「校内研修」に位置付け、電子黒板につないでみんなで一斉に学んでいる。
- ・先生方が早く出勤しなくてもよいように、朝の昇降口を開ける時刻を 8 時としている。
- ・通知表の所見記入を年度末だけにする（前期終了時には三者面談を実施）
- ・部活動が総合運動部となり週 1 回実施で毎回担当を交代制にした。
- ・保護者への「教職員の働き方改革」の周知。

- [14] これまでの働き方改革の取組により、取組開始前と比べて変わったと感じられること（学校全体の変化・職員の変化・こどもの変化）を教えてください。

【教職員の意識の変化】

- ・職員に働き方改革という意識が定着し、時間外勤務が年を追うごとに少なくなっているし、年休取得率も上がっている。それにより、時間にゆとりが生まれ、職員が生き生きとしていると感じる。それは、子どもの支援にも効果的であると思う。また、年休を取得しやすい環境が生まれ、休む職員をフォローする意識も高まり、同僚性が向上したと感じる。
- ・職員が遅くまで残って仕事していることを「当たり前」という風潮であったのが、そうではなくなっている。
- ・行政から通知により、保護者の意識にも変化が見られ、時間外について理解を得やすくなりまし

た。

- ・先生方の時間についての意識は徐々に変わった。保護者対応が業務としてはつらそうである。保護者の働く時間が終わらないと話ができない。時間で業務をされば、話ができないのでその分手遅れになり、対応により時間をとられることになる。
- ・帰宅時間は全体的に早くなっている。一方で、働き方改革を理由に本来の自分の業務を中途半端に済ませる職員への対応に困っている。
- ・職員の勤務時間外の在校時間が減った。また、繰上げ、繰下げ勤務など、職員の申し出が増えたことはよいと感じている。
- ・部活動が縮小され、職員の時間外在校時間の減少。しかし、教育の質の低下を感じる。地域や保護者とのつながりが薄くなった
- ・学校閉庁日の設定、日課の工夫等により、職員の年休等休暇の取得に対する意識が変容してきたと感じる。さらに、職場の人間関係を含め心理的安全性が確保され、やりがいと自己有用感がもたれる働きやすい職場環境の整備に努めたい。
- ・職員の年休取得率が上がったこと。しかし、働き方改革の趣旨がうまく浸透していないのか、学年の業務（例えば、成績処理、通知表の所見作成、進路事務等の行うべき業務に対して、授業カット等の要望が増加）への勤務時間に終わらないことに対する不満などが多く聞かれるようになっている。
- ・男性育児時間取得率の向上
- ・若手職員の発言力

【具体的取組による効果】

- ・すぐ一による欠席・遅刻連絡が広まったことにより、朝から学校に掛かってくる電話対応はかなり減ったという実感はある。
- ・朝の昇降口開錠時刻を遅くしたこと、留守番電話に設定する時間、教職員の勤務時間を教育長名で年度当初に保護者に周知できたことで、教職員の在校時間が短くなってきた。
- ・一人一台端末を整備することでペーパーレス化が進み、情報共有がスムーズになっているが、全ての教職員へタブレットが配付されるとさらに良くなる。
- ・打っこくんのおかげで、出退勤の打刻がかなり楽になった。特に臨採の先生方にとっては、かなり楽になったと思う。
- ・文書管理・提出等が大変スマートになった。
- ・留守番電話、及び電話の録音機能により、以前と比べると苦情の電話は減ったように感じる。
- ・各種システムの導入などによる時間的な効率化が教職員のゆとりとか子供と向き合う時間などに結び付いているかといえばそうとは限らない。その分余計な（あるいは余計でない）業務が増える傾向にある。例えば、各種調査（この調査も含め）など、システムや一人一台端末導入により、調査側（各課、研究会等）は全数調査の実施・集計が安易にできる。被調査側（職員）はその数が増大し閉口している状況もある。標本調査で十分傾向がつかめるものもあるのではないか。
- ・通知表が2回になったことで、先生方の精神的なゆとりが生まれた。
- ・業務負担の軽減のために、文書作成・情報検索・情報収集・アイデア創出などに生成AIを活用している職員が徐々に増えている。

【職員の变化】

- ・職員から自分の子どもの学校行事に参加したいと申し出が増えた。職員室で自分の子どもの話、通院の話などが飛び交うようになった。男性職員が自分の子どもの看護休暇を当たり前で

きるようになった。休みが取りやすい雰囲気にはなったが、その補欠配当は大変である。

- ・職員に以前よりも時間的、精神的ゆとりが生まれているように感じる。教頭としては、学校閉庁日の設定により、長期休業日にきちんと休暇をとれるようになった。
- ・放課後の時間にゆとりを持ったことで職員同士の会話が増えて、学級経営のことや教科指導等の相談が頻繁に行われるようになった。
- ・職員の变化を感じる。子どもたちへの熱意から職業としての教員にシフトしているような気がします。
- ・任意の各種研究会に参加する職員がかなり減った（働き方改革を「仕事量を減らして楽をすること」と解釈している職員は少なからず存在する。教育力を高めて子どもの成長につなげるために、休日を含めて作り出した時間を自己研鑽に充てるという意識が薄くなった）。

【こどもの変化】

- ・一人一台端末を整備することで情報通信技術が高まった。
- ・こどもに関する課題は、多様化、複雑化し、教職員には、高い専門性やスキルがさらに求められるようになっていきます。小手先の取り組みには限界があります。根本的な働き方改革を進めることで優秀な職員が獲得できると思います。
- ・生徒自身が働き方について、話題にするようになった。

【保護者や地域の変化】

- ・SNS やマスメディア等による報道を通して職員が法令等を知る機会が増えた。よって、部活動や教職調整額、給特法等の実際の運用について、グレーゾーンとして触れられていなかったことに気づききっかけとなった。そのことを通じて、いい意味では以来から続いている行事や日課など、廃止・縮小・継続というフィルターを通して考えるようになった。また、保護者の間にも学校及び教職員の実際を知らせることにつながった。一部の声の大きい保護者や関係者の発言に対して、全体としての判断基準が多様化した。
- ・学校が担わないといけな思っている内容が保護者と教職員の間でズレがあり、そこでのトラブルや理解を得られないという状況になっていくのではないかと思います。世の中や保護者の意識改革、そして保護者対応のサポートが急働き方改革の急務なのではないかと思っています。
- ・令和9年度から部活動は担当を希望する教職員のみで実施することが公表されているため、令和9年度以降は部活動を担当しなくてよくなるという期待の声が聞こえてくる。そのような中、一方で、令和7、8年度の部活動は現状を維持することになるため、職員の負担感や不安感を少しでも減少させるため、管理職が率先して全力で部活動に関わらなければならないと感じている。
- ・やはり部活動は時間外勤務になる大きな要因の一つになっているのは感じる。中には、時間外が80時間を超えるとアンケート等に回答したりするのが面倒だからと、早めに退勤打刻をしている人もいるらしい？
- ・留守番電話の導入により、担任が保護者へ早めの連絡を心がけるようになった。保護者も、夕方の学校へのかけなおしは5時半までにするようになってきている。電話が通じないからと夜学校に勝手に入ってくる保護者もたまにいたが、留守電にしたことで緊急事案や事故等の対応ができなかったことはなかった。
- ・学校閉庁日の設定で、学校がいつも開いている、誰か電話に出る、と思っている保護者や地域住民はずいぶん減ってきた。

今後の取組について

I 令和3年度から令和5年度の3年間で行った主な取組

- ・年間授業時数における予備時数の削減（予備時数ゼロ）
- ・事務局からの文書発出ルール策定、文書様式統一
- ・アンケートの発出時期全体調整、内容精査
- ・押印廃止
- ・通知表の簡略化（作成回数を、年3回から年2回に削減）
- ・年次有給休暇の付与期間の変更、夏期休業中の研修等の見直し
- ・教科書給与事務の外部委託
- ・タブレット端末を活用したチラシの電子化
- ・会計年度任用職員出勤簿の提出方法の電子化
- ・学校経営重点計画及び人事評価（業績評価）の目標に働き方改革についての項目を追加

II 令和6年度に行った主な取組

- ・学校－家庭－地域をつなぐ連絡システムアプリケーション（すぐーる）の導入
- ・既存システムの改善
現在導入済みであるシステムについて、課題点や改善策についての意見交流の場を設け、よりよいものとしていく。
- ・令和5年度実施した、教頭業務、事務機能強化、養護教諭、に加え、既存システムの改善に取り組むための「システム分科会」を実施した。
- ・令和9年度から実施の新たな部活動へ向けて、地域人材の登用や指導者の研修・育成等を行う体制づくりを進めていった。

III 今後の取組について

i プロジェクト会議及び分科会開催状況

「第2期 学校改革！教職員の時間創造プログラム」に基づき、教育委員会事務局と園・学校現場の代表が、働き方改革のプログラムにおける取組内容の進捗や実績などについての検証や、新たな課題についての協議を行う場として『プロジェクト会議』を設置し、取組を進めてきたところ。

更に令和4年度からは、部活動をはじめとする重点課題、職種や校種ごとの課題について、プロジェクト会議下に分科会を設け、少人数での意見交換と協議を進めてきた。

令和7年度は、第2期のまとめを行うとともに、第3期のプログラム策定作業も行うため、分科会は設けない。

ii 令和7年度の重点取組項目

(1) 部活動の見直し

プログラムに掲げる取組内容

教員の負担を抜本的に改善する策として、部活動への地域人材の登用や指導者の研修・育成等を行う組織を新しく創る方向で検討を行います。令和4年度に設置した「部活動改革検討委員会」の答申を踏まえ、新たな部活動へ向けてのあり方検討を行いながら、体制が整うまでの間は、小学校においては、勤務時間内に部活動が終了するような日課や指導体制の工夫を各学校に紹介していきます。中学校においては、引き続き部活動指導員の拡充や部活動数の適正化を進めながら負担軽減を図っていきます。また、部活動指導員や外部指導者の拡充を進めるとともに、基準を作成し、適切な部活動数にしていきます。

【R6年度までの取組状況】

令和4年12月に、教育委員会の附属機関として、外部有識者や学校、地域団体の代表等で構成される『熊本市部活動改革検討委員会』を設置し、本市の部活動改革に向けた様々な検討課題について協議を行った。令和6年3月には、検討委員会から協議内容を取りまとめた答申が教育委員会へ提出された。

令和7年3月に、今後の新しい学校部活動の在り方について、検討委員会の答申を踏まえ、こども、保護者、教職員や関係団体等から意見を聴取するとともに、関係部局と協議を行った上で本市の方針を決定した。

また、拠点校部活動の実施や部活動指導員の拡充等を行いながら、持続可能な部活動の運営に取り組んでいるところ。

【R7年度の取組内容】

令和9年度から「新しい学校部活動」を実施するにあたり、持続可能な制度とするため、企業等が部活動を財政支援する制度を構築する。また、企業協賛による冠大会等を実施し、「新しい学校部活動」に向けて官民連携で取り組む。

拠点校部活動や部活動指導員のさらなる拡充を行っていくことで、プログラムに基づく取組を着実に推進する。

(2) 教頭業務の整理と改善

プログラムに掲げる取組内容

教職員全体の業務について明確化する中で、必ずしも教諭等が行う必要のないもの、基本的には学校以外が担うべき業務などを学校から切り離していきます。その上で特に教頭業務については、他の教職員でどのように分担できるか可能性を探りながら、教頭の実質的負担や負担感を減らす工夫をしていきます。

【R6年度までの取組状況】

プロジェクト会議下に『教頭業務分科会』を設置し、教頭の勤務実態や課題、教頭業務の負担軽減の方法等について協議を進めた。協議内容を受け、「発出文書事務等の手引き」の見直しと周知徹底、教頭業務の分担の実践事例の紹介等を行った。

また、プログラムの延長に伴い、『教頭業務の整理例』について見直しを行った。

【R 7年度の取組内容】

教頭業務の負担軽減に向け実践的な取組を行っていく。特に、事務局と学校間の文書収受事務については、随時現状把握をしながら、よりよい方法を見出していく。

また、教頭が行わなければならないものと必ずしもそうではないもの等を学校現場で共有し、取組を行っていく。

(3) DXの推進

プログラムに掲げる取組内容

○欠席連絡等、学校・保護者間連絡システム整備

保護者への通知・通信等の配布及び調査については、ICT の活用を推進していきます。具体的には、これまで児童生徒を通じて保護者へ配布していた学級通信・学年通信を保護者のスマートフォン等に配信できるアプリケーションを全校に導入します。欠席遅刻の連絡、プールカード、アンケートへの回答、懇談会日程の申込などを保護者側からもアプリケーション上で連絡できるようにします。

○既存システムの改善

情報システム分科会を設置し、情報システム関連業務における課題点や改善策について意見交換等を行います。

【R 6年度までの取組状況】

- ・学校－家庭－地域をつなぐ連絡システムアプリケーションの導入の検討、実施。
令和5年度中にモデル校実施を行い、令和6年度より、連絡システム「すぐーる」を全校実施した。
- ・中学校にデジタル採点システム導入の検討
令和6年度中にモデル校実施を行った。

【R 7年度の取組内容】

- ・中学校にデジタル採点システムの導入
令和7年度の2学期から導入予定。
- ・既存システムの改善
現在導入済みであるシステムについて、課題点や改善策についての意見交流の場を設け、よりよいものとしていく。