

## 学校力を高める学校経営の在り方 ーコロナ時代における働き方改革の取組と課題ー

- ◆1年次（令和3年度）先進地区や学校への視察・校長研修会・校長アンケートの実施
- ◆2年次（令和4年度）アンケート調査結果の分析・16郡市の取組状況や課題の報告

### 2 働き方改革についての校長アンケートの結果と分析より

※令和4年2月1日～2月15日実施 16郡市471校より回答

#### (1) 郡市単位の取組アンケート結果と考察

##### ウ アンケート結果の考察

郡市単位での取組アンケートで、「とても効果があった」「ある程度効果があった」を合わせた割合がとても高かったものは、「教職員の時間外在校等時間の客観的把握」「部活動の軽減・廃止・大会廃止」「教員をサポートする外部人材の活用」「長期休業時の学校閉校日の設定」の四つで、93.8%であった。これらに続いて割合が高かったものは、「校務支援システムの充実」が87.5%、「郡市行事の削減・縮小」が81.3%、他には、「通知表の記載内容の簡素化」が75.1%、「校外の会議や自主研修等の吟味・軽減」が75.0%であった。逆に「あまり効果がなかった」と回答しているものとしては、「各種調査・提出書類の軽減」が31.3%と最も高く、次いで「研究事業等の適正化」「各教科・領域作成の年間まとめなどの刊行物の削減」「ICT環境整備による業務の軽減」「部活動の外部委託・社会体育等への移行」の四つが18.8%であった。アンケートの結果から、郡市全体で一斉に取り組むことの効果が高いことがうかがえる。「あまり効果が感じられなかった」という回答の多い取組についても、まだ実施していない郡市が3割程度あることも踏まえ、各郡市の手だてや取組の工夫を情報共有しながら、粘り強く取り組んでいくことが大切である。部活動指導については、通常の指導のみならず、大会運営等の問題もあり、課題の大きさが感じられる。

#### (2) 学校単位の取組アンケート結果と考察

##### イ アンケート結果の考察

学校での取組についてのアンケート（校長による回答）で、「とても効果があった」「ある程度効果があった」を合わせた割合がとても高かったものは、「学校行事の見直し（運動会・体育大会、学芸会・文化祭、校外学習、宿泊行事等）」で95.2%、次いで「会議、打合せ、校内研修等の実施方法の見直し」で91.5%、「校務支援システムの活用方法の見直し」86.7%、「職員の意識改革の推進（管理職との面談等）」80.7%という結果であった。どの学校も、校内で取り組めることから着手し、成果を上げていることがアンケートの結果から明らかになった。今後も、学校として教職員全員で小さな改善を地道に積み重ね、継続していくことが必要であると考えられる。あわせて、教職員一人一人の自己啓発、自助努力も必要不可欠であると考えられる。仕事へのやりがいを感じることや勤務時間の長短の感覚は人それぞれ差異があり、一概には言えない面があるが、大切なことは、教職員に「時間と心のゆとり」が生み出されることにより、子どもたちの「分かる・できる」実感をもつことのできる授業や、子ども・保護者から信頼を得られる指導・支援が行われることである。個人でできる「自助」、学校組織としてできる「共助」、教育委員会や国による「公助」が効果的に関わり合うことで、「働き方改革」がさらに推進されていくことが望ましい。加えて、「働き方改革」について、保護者や校区地域住民のコンセンサスを得ることも欠かしてはならない視点である。

### (3) 各校の課題と考察

#### ア 各校の課題について

右表Aのアンケート結果から、約7割の学校が「適正な人材不足」や「教職員の意識改革」を課題としてとらえていることが分かる。

最も多い回答に「適正な人材不足」が挙げられる状況から、各校独自の

対応で何とか業務をやりくりしてきた実態がうかがえる。学校に求められる業務は増加の一途をたどり、限られた教職員で多岐にわたる業務を処理し続けてきた各学校は、限界に近い状況にあるのではないだろうか。加えて、近年の臨時的任用教職員の未配置やコロナ対応等が求められる状況では、教職員の適正配置はもとより、増員する以外に多忙化解消の方法はないのではないかと考える。

「教職員の意識改革」が課題として取り上げられる背景には、児童生徒のために時間を惜しまず熱心に業務に取り組む教職員への対応の難しさがある。そのため、校内に「働き方改革推進委員会」を設置し、委員会が中心となって意識改革を進める方法や、校内研修を設定して意識改革を図る方法等の取組が進められているが、明確な結果が実感できないことに焦りを感じている様子も見受けられる。

「地域・保護者の理解」は、PTA活動や登下校の見守り、部活動の地域移行やコミュニティ・スクール（CS）の発足等、学校側の努力だけでは実施が難しい点が課題となっている。特に、新型コロナの影響により地域や保護者と学校とのつながりに危機感を抱く学校が多く、学校の働き方改革の必要性をはじめ、行事や部活動の縮減、勤務時間外対応の見直しへの理解が一段と厳しくなっている。

「市町村の財源による制約」については、市町村独自の財源による教職員の配置を強く望んではいるが、財源不足により難しい現状がある。教職員の配置に加え、スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）、ICT支援員のように特別な技能や知識をもち、教員を支える役割を務める人材がこれまで以上に求められていることもわかってきた。

アンケート2(1)「その他」の記述から見えてくる傾向は、次の3点である。

#### A 学校長用アンケート1

○ 貴校で課題であると思われることをすべて選んでください。（複数選択可）

回 答	回答件数	割合%
適正な人材不足	336	71.3
教職員の意識改革	318	67.5
地域・保護者の理解	214	45.4
市町村の財源による制約	160	34.0
その他	30	6.4

- 児童生徒のためにやるべき業務が拡大する中、新型コロナ対応が加わる等、学校は新たな対応に迫られながらも働き方改革に必死に取り組んでいる。山積する課題を解決するため、学校は教職員の増員とそのための財源確保を強く望んでいる。また、市町村教育委員会の新たな施策や英断を求める声も見られる。
- 学校独自の多忙化解消対策は、仕組みの見直しを中心にやり尽くした状況が感じられ、教職員一人一人の力量向上（多種多様な業務をスムーズにこなす力）へシフトしつつあるが、成果の実感までには時間を必要としている。
- 業務の効率化が必要とされる一方で、時間はかかるが教員の職務にとって必要で大切なものを安易に削減してよいのかという迷いも見られる。

#### イ 「取り組みたいが実現できていないこと」について

右表Bは、アンケート1の設問の課題を受け、取り組みたいが実現できていないことがあるかを問う内容である。ここでは「ある」と答えた学校が半数を超えており、各校では働き方改革の推進に積極的に取り組

#### B 学校長用アンケート2

- 取り組みたいが実現できていないことがありますか。

回 答	回答数(件)	割合(%)
あ る	245	52.0
な い	205	43.5
無回答	21	4.5

んでいるものの、何らかの問題を抱えていることが想像できる。その具体的な内容については、この後、小学校と中学校に分けて述べる。

#### ウ 小学校における「取り組みたいが実現できていないこと」

次ページ表Cは、アンケート2（自由記述）の小学校の内容を分類した結果である。「人材確保」と「制度の見直し」を挙げる学校が多い傾向がうかがえる。学校の規模にもよるが、小学校は慢性的な教職員不足の状態が続いており、学校だけでは対処できない状況にあることが要因であろう。保護者や地域住民のボランティアの活用を進める学校もあり、一定の成果はあるが、増員は限界の状況である。そもそも「制度の見直し」には教職員定数の少なさを課題と捉える意見が含まれる。実際、欠員が出ると教務主任や教頭が補充の中心となり、学校運営に大きな影響が出ている。この傾向は学校規模が小さくなるほど顕著である。

「学校運営の見直し」については、教材研究の負担軽減等の理由により小学校でも「教科担任制」を進める学校が出てきている。しかし、該当する教科の免許状取

得者の人材確保の困難さが壁となっている。  
また、各種会議や研修、行事の精選や日課の見直しは進められているものの、校務分掌の偏りの見直しや適正化には学校の事情もあり、困難さが見受けられる。

「意識改革」については、職務に真摯に向き合う教員としての真面目さに起因する面も垣間見られ、教職員一人一人の能力や仕事へのこだわり、性格等を理解しているがゆえに管理職としての対応の仕方が難しくなっていることもうかがえる。

「家庭・地域への周知」では、教職員の勤務時間の問題が理解されていないために働き方の改善が難しかったり、学校の改革取組に対する成果が伝えられなかったりすることが課題となっている。特に小学校では、「登下校対応」について保護者や地域への移行を望んでいるが、保護者や地域は学校側を頼る意識が根強い。

また、「ICT活用」の有効性は理解されているが、機器の配付や仕組みが未完成のため進んでいないことや、「登下校対応」と同様に「会計業務改善」や「部活動改革」

も受け皿となる組織や人材不足のため、進んでいないことが伝わってくる。

## エ 中学校における「取り組みたいが実現できていないこと」

次ページ表Dは、アンケート2（自由記述）の中学校の内容を分類した結果である。「人材確保」については、小学校と同様に中学校でも慢性的な人材不足の状況がある。特に中学校において特徴的な内容は、部活動に関する人材（外部指導者や受け入れ組織）が不足しているという点である。これは「部活動改革」にも関連するが、改

## C 学校長用アンケート3

アンケート2の「ある」という回答のうち、小学校の回答（自由記述）の分類

回 答	件数	割合
人材確保	30	16.2%
制度の見直し(定数増)	30	16.2%
学校運営の見直し	20	10.8%
意識改革	19	10.3%
家庭・地域への周知	11	5.9%
行政の予算確保	9	4.9%
職務内容・役割の見直し	7	3.8%
部活動改革	7	3.8%
登下校対応	6	3.2%
I C T活用	5	2.7%
会計業務改善	4	2.2%
人材育成	3	1.6%
組織的な改革推進	3	1.6%
定時退校	3	1.6%
給食事務改善	2	1.1%
日課の見直し	2	1.1%
年休取得	2	1.1%
外部との対応改善	2	1.1%
その他	20	10.8%
合 計	185	
【「その他」の内容】		
・ PTA活動の見直し ・ 改修工事 ・ 外部との対応改善 ・ 業務委託 ・ 改革検討の機会 ・ 市教委対応 ・ 施設設備の改善 ・ 指導内容 ・ 授業改善研修 ・ 地域との連携推進 ・ 地域や保護者の学校運営参画	・ 学校運営参画 ・ 電話連絡制限 ・ 取組成果の実感なし ・ 励ましの言葉がけ ・ 不登校対応 ・ 保護者間の問題 ・ 保護者や地域との連携不足 ・ 改革と授業力のバランスのとり方 ・ 年休取得	

革を進める中学校にとって、部活動が非常に大きな課題になっていることは明確である。詳しく見ると、保護者や地域住民の部活動削減への理解不足、在籍生徒の活動保障や入部中止等の検討に時間を要し、部活動の削減が進まないこと、上位大会の存在、高校進学への影響、大会の成績が指導者の実績になること、部活動による生徒の育成等、学校外の協力やこれまでの経緯を方向転換させる決断を必要とする内容である。

「行政の予算確保」では、不足する教職員の補充のほか、郡市独自の学習支援員や部活動指導員、ICT支援員の配置や増員等の必要性を行政に強く要望していることが伝わってくる。しかし、思うように予算化されないことが実現できない要因になっている。

### オ 考察

アンケートからは、多くの課題が山積する中、限られた人材で学校運営を切り盛りしながら働き方改革に努める学校の実情が

伝わってきた。そして、国や県、郡市等行政主導の改革を求める一方で、従うだけの改革では学校の独自性の確保が危ういのではないかという意見も見られた。各校で効果が確認できた改革の取組情報を共有することによって、まだまだ改善の余地はあり、根気よく積み上げていくことが大切だと考えるが、同時に教職のやりがいや魅力等、プラスの要素も発信していかなければならないと感じる。現場が疲弊し、児童生徒に悪影響を及ぼすことのないよう、行政の協力や地域の理解を得るための働きかけを継続するとともに、定数の見直し等、制度改革の必要性についても理解が得られるよう努めたい。

### D 学校長用アンケート3

アンケート2の「ある」という回答のうち、中学校の回答（自由記述）の分類

回 答	件数	割合
人材確保	17	18.1%
部活動改革	17	18.1%
行政の予算確保	12	12.8%
意識改革	5	5.3%
家庭・地域への周知	5	5.3%
制度の見直し	3	3.2%
I C Tの活用	2	2.1%
職務内容・役割の見直し	2	2.1%
人材育成	2	2.1%
組織的な改革推進	2	2.1%
複数担任制	2	2.1%
留守番電話	2	2.1%
外部との対応改善	2	2.1%
その他	21	22.5%
合 計	185	
【「その他」の内容】		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・PTA活動の見直し</li> <li>・会計業務改善</li> <li>・外部との対応改善</li> <li>・家庭問題対応</li> <li>※ S S W</li> <li>・行事等の見直し</li> <li>・業務の効率化</li> <li>・業務の削減</li> <li>・校内環境整備</li> <li>・時間の確保</li> <li>・事務作業の削減</li> <li>・常勤職員の配置</li> <li>・少人数学級の実現</li> <li>・職員の意識改革</li> <li>・進路指導の見直し</li> <li>・地域ボランティア拡充</li> <li>・電話使用の制限</li> <li>・登下校対応</li> <li>・不登校対応</li> <li>※ S S W</li> <li>・家庭・地域の理解</li> <li>・業務の削減</li> <li>・改革の取り組み未成果</li> </ul>		

## Ⅲ - 5 各都市の働き方改革の実際 安城市の働き方改革

### 1 はじめに

安城市では、行政各課との関わりの中で行ってきた教員の業務について見直しを行ったり、各校に新たにスクールサポートスタッフの配置をしたりしている。また、各校においても、それぞれの実態に合わせて地道な働き方改革に取り組んでいる。それらの一部を紹介する。なお、複数校の実践、単一校のみの実践などの区別なく記載した。

### 2 これまでの取組の実際

#### (1) 安城市行政各課との関わりから

##### ア 学校施設開放業務を市スポーツ課へ移行

各学校が競技団体登録や日程調整、実施報告等を行っていたものについて、窓口を安城市スポーツ課に一本化し、校務の負担を軽減した。

##### イ 市内運動競技大会・作品募集等の個人応募化・審査担当者の変更

市内の運動競技大会、各課からの作品募集や審査担当等について教員が関わるが多かったが、個人による直接応募、審査は退職教員等に依頼することが増えた。

#### (2) 安城市教育委員会（学校教育課関係）での取組 スクールサポートスタッフの任用

コロナ禍の消毒作業等に関わり、スクールサポートスタッフが各校1名配置され、教職員の大いなる負担軽減となった。また、印刷業務等事務作業の依頼も可能なため、学校の実態に応じて仕事を依頼することで、更なる負担軽減につながっている。

#### (3) 各校での取組

##### ア 校務支援システム・タブレット端末の活用によるペーパーレス化・業務の効率化

「職員会議要項」等、諸会議の資料を校務支援システム内で閲覧しながら会議を実施したり、掲示板を活用して参集型の朝・帰りの打ち合わせをなくしたりしている。また、「PTA総会要項」を児童用タブレット端末から見ていただきながら総会を実施したり、「学校評価」「心と体のチェックシート」等、回答を求める文書についてデジタル化を進めたりして、印刷業務の軽減や集計・分析・評価作業の効率化につなげている。

##### イ 校内行事の精選例

「なわ跳び検定」「マラソン大会」等、保護者が参観して行っていた体育的行事等を体育の授業や学年行事とすることで、準備のための負担を軽減した。

##### ウ 通知表作成時間の確保及び記載内容の見直し

学期末の成績処理や通知表作成の時間を「評価研究研修」の時間として位置付けたり、通知表所見欄に記載していた内容を懇談会で保護者に口頭で伝え、通知表への記載を3学期のみにしたりしている。

## **エ 家庭訪問を教育相談週間へ**

家庭訪問を教育相談週間とし、相談を希望する保護者（担任からの依頼もあり）が来校する形式で実施した。担任の移動時間が解消され、日程的なゆとりが生まれ、相談をじっくり行うことが可能となった。

## **オ 児童生徒下校後の個人の作業時間を確保**

全校5時間授業日を週2日設定し、不足した授業時数を朝15分の帯時間で週3日実施する形で対応している。また、会議の精選・複数会議の同一日実施などで、会議のない5時間授業の日を確保した。「会議は30分」を目指し、資料の事前配付、事前学習を進め、要点を絞って話すことを推進している。現職教育についても、一部の会は「可能な方のみ参加」とし、自主性をもたせることで負担感を減らせるようにしている。

学年会等、会議が必要な日の部活動や部活動のない日の清掃時間をカットして、会議の時間を確保した。また、部活動終了時刻を18時から17時30分とした。平日の部活動は最大90分間とし、月・木に加え、委員会開催時も部活動を行わないこととした。

## **カ 勤務開始時刻や児童生徒登校時刻の見直し**

勤務開始時刻を8時15分から8時に繰り上げ、登校時刻を8時以降に変更し、勤務時間内に児童対応を始められるようにした。

勤務開始時刻が8時であるため、生徒の出席確認及び健康観察を8時から8時5分に変更し、朝の連絡は、各教室に設置された大型モニターに映すようにした。

## **キ 電話対応時間の縮減と連絡方法の変更**

家庭からの欠席連絡を携帯電話等から送れるようにし、受付時刻は6時～8時とした。それに伴い電話の夜間切り替え解除時刻を7時45分まで遅らせた。

## **ク 意識改革**

月1回の学校閉庁日を設定し、必ず全職員が定時に帰る日を作った。

## **ケ 業務改善プロジェクト推進チームの設置**

働きがいのある職場環境づくりを目的として教職員有志による業務改善プロジェクトを立ち上げ、ボトムアップによる業務改善及び意識改革に取り組んでいる。アンケート調査や学年会等で、現在の職場の満足度や改善点、求める職場の姿等を洗い出し、共有化することで、具体的なアイデアを出し合っている。

## **3 成果と課題**

ここ数年、働き方への意識が高まったことにより、定時に帰宅することや年次休暇を取得することへの抵抗は少なくなり、時間を計画的に自らの意思で使える雰囲気が大きくなってきた。しかし、依然として担当する仕事等によって負担の多少がある。職員全体で継続的に知恵を出し合うことで、さらなる改善に取り込んでいきたい。

## Ⅲ-13 各都市の働き方改革の実際 蒲郡市の働き方改革

### 1 はじめに

蒲郡市教育委員会は、蒲郡市学校教育ビジョンが掲げる「学びの質を高める授業」を実現し、教職員が「子どもに寄り添う」ことができるように学校業務の見直しを目指し、令和3年3月に「蒲郡市学校業務見直しプラン『つなげよう！みんなの笑顔』」を策定した。その中で、「8つのplan」とそれぞれの具体策を示している。

教職員が心身ともに健康で元気に児童生徒と向き合うためにも、業務内容の見直しをするとともに、教職員の心身の健康にも配慮した体制づくりは急務である。市教委、学校、また教職員一人一人が「一歩ずつ」できることを工夫して進めている。

### 2 これまでの取組の実際

#### (1) 「8つのplan」における主な取組

##### ア 時間外在校等時間管理の適正化

「給特法」の改正と「文科省指針」の規定により、教職員の時間外在校等時間を「月45時間、年間360時間以内」とし、超過割合の段階的な目標も定めている。

年 度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
小学校	30%以内	20%以内	10%以内	5%以内
中学校	50%以内		30%以内	15%以内

また、客観的な時間外在校等時間の管理は、市内全小中学校でＩＣカードを利用した「勤務時間管理システム『打刻ちゃん』」を導入している。

##### イ 学校行事の見直し

行事の目的や効果を大切にしつつ、学校行事に費やす時間と日程、プログラム内容等を20%削減することを数値目標とした。練習や準備期間が必要以上に長いもの、また、平日開催への移行について、各学校で見直しを進めている。

##### 【小学校の取組例】

- ・学校が主体となる運動会については、平日開催・半日日程にした。練習時間等は、体育の授業時間に位置付け、他教科の授業に影響がないように工夫した。
- ・学芸会は廃止とし、平素の学習活動の成果を発表する場として、授業参観や学習発表会等へと移行した。

##### 【中学校の取組例】

- ・開催日を平日とし、午前中に体育大会、午後から文化祭を行った。
- ・定期考査期間の前後には行事を設定せず、問題作成、採点等の時間を確保した。

##### ウ 業務改善の推進（学校及び教師が担う業務の明確化・適正化）



- ・学校評価や調査のＩＣＴ化及びデジタル採点システムの導入（モデル校で実施）
- ・コミュニティ・スクール推進、地域学校協働本部との連携（Ｒ６年度～全市）
- ・教職員が行っていた校内草刈り業務を一部外部委託 他

## エ 部活動の見直し

令和４年度からは小学校の部活動を廃止し、中学校は、令和５年度夏の大会後より、平日は週３回（９０分以内）、休日は、ひと月に土曜日のみ２回を原則とすることを目指している。

### （２）各校の「教職員の働き方改革に向けた業務改善学校マネジメント」より

市内全小中学校の学校経営案には、「教職員の働き方改革に向けた業務改善学校マネジメント」が位置付けられている。その中の一例を紹介する。

#### ア 蒲郡市立形原北小学校の取組例

- ・月曜日を１５時４０分下校として会議の時間を確保し、計画的に実施する。
- ・年に数回、事務処理週間を設定し、行事の準備や成績処理の時間に充てる。

#### イ 蒲郡市立西浦小学校の取組例

- ・月１回振り返る時間を設定し、時間外在校等時間を全職員に伝え、評価し、改善する。
- ・月末に次月の１回の「ＭＹノー残業デー」を設定する。
- ・１８時の留守番電話スタートを合図に、ラスト１時間を意識し、原則最終退校時刻を１９時とする。
- ・探す時間０、聞く時間０にするために、物品場所の決定と表示をする。

#### ウ 蒲郡市立三谷中学校の取組例

- ・事務作業の日、ノー残業デー、一斉退校日を年間計画に位置付ける。
- ・適切な業務遂行方法について、業務改善プロジェクト委員会を中心に指導助言をする。

## ３ 成果と課題

市教委が策定した「蒲郡市学校業務見直しプラン」を受けた「業務改善見直し検討委員会」の取組により、各学校では、行事計画、業務改善計画等の見直しがそれぞれ進められ、成果が確実に上がっている。

今後の課題としては、研修・出張等の在り方、校務分掌の偏りや行事計画等の持ち方を更に検討し、よりよい形にしていくことが求められる。また、タイムマネジメント意識の醸成や時間外在校等時間の多い職員への個別の働きかけとともに、保護者や地域への理解を一層進めていくことも必要である。

## 調査研究報告書の各郡市の活用状況について

### ◆令和4年度 学校力向上特別委員会報告書の活用に関するアンケート より

問1 (報告書を郡市の校長会等で) 配付の際に、各郡市学校力向上特別委員会の委員長が概要説明を行った。

説明を行った(13) 説明を行わなかった(1) 今後行う予定である(2)

問2 報告書を活用して研修(ディスカッション等)を行った。

研修を行った(7) 研修を行わなかった(3) 今後行う予定である(6)

問3 研修やディスカッションの内容、来年度の活用方法について(抜粋)

- ・本報告書は他郡市の動向・情報を知ることができ、各校が行う改革の幅を広げる上で有意義な情報提供である。(岡崎市)
- ・実態調査は勤務校の実態と比較ができ、自主校長会議における情報交換の資料となる。他郡市の取組の中で効果が上がっているものを参考に改革を進めていきたい。(碧南市)
- ・2月末に研修会を実施予定。16郡市の取組状況が大変わかりやすくまとめられているので、市全体・小中学校毎に取り入れられそうなことを検討していきたい。(刈谷市)
- ・働き方改革は各校の取組により着実に進んでいる。次年度、市の学校力向上委員会で研修、分析を行い、他市の優れた実践も参考にしつつさらなる成果を上げたい。(豊田市)
- ・校長アンケートの「調査内容」で効果があったもの、効果がなかったもの、実施できなかったものや「他郡市の具体的な実践報告」に関心が高かった。次年度の校長連絡会全体会や中学校区ブロック会等における話し合いに活用していける。(安城市)
- ・校長会で働き方改革検討委員会を継続し、市教委と共催でプロジェクト会議を立ち上げ、現場と行政の両面から推進していくので、他郡市の動向を知る上で大変参考になる。大いに活用していきたい。(西尾市)
- ・宿泊など行事等の見直しについてはこの3年ではほぼ固まってきている。今後は日常の働き方を見直す観点から、朝の帯時間削減、通知表作成期間の短縮日課の設定、登校時刻の変更などに取り組んでいく。(知立市)
- ・市教委へ音楽会や美術展について提言していきたい。(高浜市)
- ・小学校平日課外活動をR6年度より廃止、中学校休日部活動の地域移行をR7年度までに整備することが決まっているが、課外活動・部活動で活躍できる児童生徒の輝く場、教職員が児童生徒を認める機会、児童生徒と教職員のつながりが減ってしまうこと、その分を授業・学校生活の中で生み出す覚悟が教職員に必要である。(みよし市)
- ・他郡市の取組の中で、退校時間の上限の設定、ネット学校連絡網の導入、Formsを用いたアンケート調査の導入などが参考になった。(幸田町)
- ・市全体の校長会やブロック校長連絡会で報告書を活用した研修を実施していく予定。アンケート結果に関する各校の課題と考察や、16郡市の事例を自校の学校経営に生かすヒントにさせていただく。(豊橋市)
- ・R5・1学期に行われる校長会グループ別研修会で、報告書を活用した研修会を行う予定。市全体、各学校でどう導入していくかを柱立して研修会を計画したい。(豊川市)
- ・特に「校長アンケートの結果と分析」は参考になる。アンケート結果を本市の様子を比較して気付くことや他郡市との違いも分かり、各校の取組に生かせる部分がある。(蒲郡市)
- ・各自に報告書に目を通してもらい、各校で取り入れたい内容や市全体で検討すべきことを挙げてもらう。各校から出た意見を集約し、4月以降に検討の場を設ける予定。(新城市)
- ・調査研究から見てきた現状や取組、成果や課題について説明を行った。今後の部活動のあり方から小学校における授業後の活動について協議を行った。市の校長会としても市教委にも伝えていく予定である。(田原市)
- ・郡市単位や学校単位で取り組んだ働き方改革の具体的内容について、効果が確認された方法が注目された。特に、校務支援システムや教員をサポートする外部人材の活用等について関心が高かった。(北設楽)