

文部科学省

令和6年度

「学校における働き方改革の推進に係る調査研究」

事業報告書

～教育委員会が学校と伴走するために～

Work Style Reform for Children

文部科学省
令和6年度「学校における働き方改革の推進に関する調査研究」
受託事業者
PwCコンサルティング合同会社
株式会社先生の幸せ研究所

はじめに

学校における働き方改革においては、働き方の改善により教師が学ぶ時間や子供たちと向き合う時間を確保し、自らの授業を磨くこと等を通じて、子供たちにより良い教育を届けることができるようにすることが重要です。したがって、学校における働き方改革の主役は学校、そこで活躍されている教師の方々、そして子供たちです。

令和6年度「学校における働き方改革の推進に係る調査研究」事業（以降「本年度事業」と記載）においては、さらに、日ごろより学校に伴走されている教育委員会の皆様が、現場との対話を通じながら、学校の取組に必要な土台を作り、各校の取組の支援や背中押しを主体的に行うことが、学校が働き方改革を進めるための大きな一歩を踏み出すきっかけになることが、創出された取組事例より明らかになりました。

令和6年度「学校における働き方改革の推進に係る調査研究」事業報告書（以降「本報告書」と記載）では教育委員会の皆様が主体となり、所管する学校の働き方改革の取組を「深め」、その実践知を「広げて」いく際のポイントを紹介しています。

本報告書をお読みの教育委員会の皆様には、自らが教育委員会の立場から行動に移せることがないか、学校に対しての具体の支援や前向きな背中押しができるシーンがないか、ぜひイメージしながらお読みいただけますと幸いです。

事業概要

「学校における働き方改革の推進に係る調査研究」事業（以降「本事業」と記載）は、学校における働き方改革の全国規模でのさらなる加速化を図るため、民間事業者等の専門的な知見による伴走型の支援を行う実証事業として、令和5年度より実施されています。

令和5年度は、18地域21校に対して民間事業者（サポーター※1）が伴走支援を行い、各実証校において多様な取組が創出されました※2。

令和6年度は、**それらの取組のさらなる展開を目指し、新規・継続地域合わせ18の市区町村教育委員会と連携の上、各所管の学校に対して伴走支援を行いつつ、各教育委員会が所管の学校で働き方改革を自律的に推進していくため、各教育委員会に対する伴走支援も併せて実施**しました。

※1：本事業の成果や具体的な取組内容については、2024年4月6日『質の高い教師の確保特別部会（第11回）【参考資料3】文部科学省「学校における働き方改革の推進に関する調査研究」取組報告書（概要）』（<https://www.mext.go.jp/content/000289503.pdf>）をご参照

※2：サポーターとは、教育委員会及び学校に対して伴走支援を行う者の役割名称。本事業においては、受託事業者であるPwCコンサルティング合同会社及び株式会社先生の幸せ研究所の従事者を指す

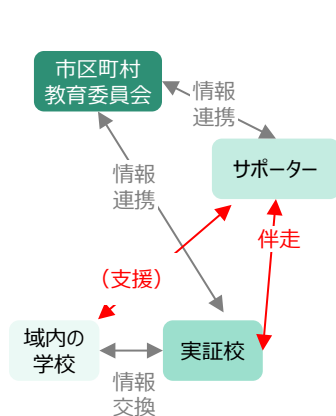
伴走支援の体制

実証地域・実証校数

令和6年度実証地域一覧

#	自治体名	新規/継続※3
1	宮城県加美町	継続
2	福島県郡山市	継続
3	栃木県栃木市	継続
4	東京都板橋区	継続
5	東京都練馬区	継続
6	東京都世田谷区	継続
7	福井県福井市	継続
8	愛知県岩倉市	継続
9	京都府京丹後市	継続
10	大阪府大東市	継続
11	奈良県三宅町・川西町	継続
12	鹿児島県薩摩川内市	継続
13	福島県福島市	新規
14	埼玉県ふじみ野市	新規
15	神奈川県鎌倉市	新規
16	神奈川県逗子市	新規
17	三重県松阪市	新規
18	鹿児島県伊仙町	新規

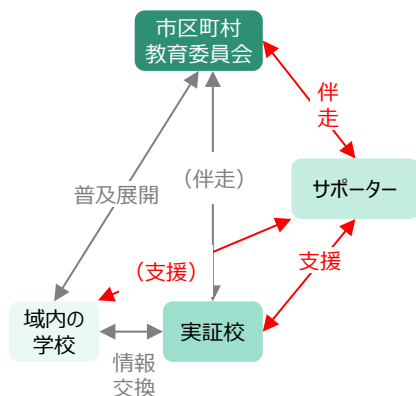
令和5年度



実証地域
18地域

実証校
21校

令和6年度



実証地域
18地域

実証校
141校

※3：継続：令和5年度事業における実証校を所管し、かつ令和6年度事業にも参画した自治体
新規：令和6年度事業より本事業に参画した教育委員会

学校と教育委員会の目指す姿

令和5年度の本事業では、時間外在校等時間の削減や教育の質の向上に関する取組を、教師一人ひとりが主体的に進めることを通じて、「働きやすさと働きがいの両立」を目指す取組が進められてきました。

本年度事業においては上述のような学校を目指す方向性を実現するために、**教育委員会職員一人ひとりが、現場との対話を通じて、主体的に学校の働き方改革の取組推進を支援する「伴走者：学校と共に考え共に行動するパートナー」※1**となることを目指して、取り組んできました。その中で、「伴走者」となるためには、**学校の取組への必要なサポートを実施しつつ、土台整備（域内共通の働き方改革を進めるための環境整備と、教育委員会内の体制・知識・意識づくり）と、「広さ」の実現（好事例の情報展開・域内事例の価値づけと域内外展開）「深さ」の実現（各学校での取組推進に係る個別支援）が、ポイント**となることが分かってきました。

※1：学校自らが意志をもって学校裁量で進める取組を支援し、それらの取組を実施する際に必要な制度・環境整備等を教育委員会として行い、変容等の効果が確認できた取組事例を域内に展開する姿勢

学校を目指す方向性とその実現に向けた取組

学校を目指す方向性実現のために教育委員会として取り組むべきこと

目指す方向性

働きやすさと働きがいの両立※2

目指す方向性実現のために学校としてできること

教師一人ひとりが働き方改革の取組を主体的に進めること

令和5～6年度実証地域における取組例

在校等時間削減

- ・ 余剰時数の削減
- ・ 日課表の変更
- ・ 退勤時間の設定
- ・ 休暇取得の推進
- ・ 職員会議の削減・工夫
- ・ 行事の見直し
- ・ 家庭学習の見直し
- ・ 研修・研究会の見直し
- ・ 出欠確認等のデジタル化
- ・ 地域や保護者との協働 等

教育の質向上

- ・ 教科担任制の推進
- ・ 授業（指導計画）の作り方の見直し
- ・ PBL学習※3の導入
- ・ 探究授業の見直し
- ・ 児童生徒による選択制カリキュラム導入
- ・ 授業づくりや研究のあり方等についての教師の学び合いの場の創造 等

土台作り

域内共通の働き方改革を進めるための環境整備と、教育委員会内の体制・知識・意識づくり

「広さ」の実現

好事例の情報展開・域内事例の価値づけと域内外展開

「深さ」の実現

各学校での取組推進に係る個別支援

※2：働きやすさ：時間外在校等時間が減少するなど教職員が働きやすい勤務環境が実現していること、働きがい：教師の幸福度やWell-being等が高いなど教職員が働きがいを感じる勤務環境が実現していること、と仮定

※3：課題解決型学習。児童生徒が自ら問題や課題を発見し、解決する能力を養うことを目的とした学習方法

教育委員会としてできること(1/3)

前述の通り、「伴走者：学校と共に考え共に行動するパートナー」として教育委員会ができることは、土台作り（域内共通の働き方改革を進めるための環境整備と、教育委員会内の体制・知識・意識づくり）、「広さ」の実現（好事例の情報展開・域内事例の価値づけと域内外展開）、「深さ」の実現（各学校での取組推進に係る個別支援）の3つに分けられます。

後段では、それぞれの取組について、詳細と事例を紹介します。

教育委員会として、学校における働き方改革推進のためにできること

	各校の取組の土台整備	教育委員会内の土台整備
土台作り 域内共通の働き方改革を進めるための環境整備と、教育委員会内の体制・知識・意識づくり	時間外在校等時間削減 ✓ 制度整備（学校徴収金の公会計化、部活動改革等） ✓ 環境整備（校務DXの推進、留守番電話導入等） ✓ 人的配置（支援員の配置等） ✓ 業務改善（通知や調査の簡素化、行事の精選・重点化、授業時数の見直しの旗振り等）	体制づくり ✓ 教育委員会各課の連携体制構築 ✓ アクションプラン等の計画策定
	教育の質向上 ✓ 人的配置（教科担任制の推進に必要な教員の配置等）	知識・意識づくり ✓ 時間外在校等時間の縮減に効果がある方策に係る知識習得 ✓ 学びの転換に係る知識習得 ✓ 教育委員会の業務改善の実践 ✓ 各校内の対話と合意形成を加速させるノウハウ獲得
「広さ」の実現 好事例の情報展開・域内事例の価値づけと域内外展開	✓ 校長会や研修等を活用した取組展開 ✓ オンラインでの各校の取組紹介 ✓ 他自治体の好事例の視察 ✓ 合同研修会の実施 ✓ 域内学校主催の学び合いに関する情報の展開	
「深さ」の実現 各学校での取組推進に係る個別支援	✓ 各校の現状・進捗の把握 ✓ 毎月、時間外在校等時間が長時間となっている教師の状況を把握し、学校への定期訪問や管理職ヒアリング等で支援・指導に活用 ✓ 各校内で働き方改革を進める上での対話と合意形成を加速させるワークショップ等の実施や、業務改善手法の助言	

教育委員会としてできること(2/3)

土台作り

「土台作り」として教育委員会として実施できることは、各校の取組の土台整備と、教育委員会内の土台整備に大別できます。以下に、学校や教育委員会が抱える悩み感の例と、それらに対応する本年度事業に参画した教育委員会が行った取組の例を掲載しています。皆様の地域の抱える課題感に照らし、これを試してみたい！と思う取組を探してみてください。

学校の悩み感の例



自校の働き方改革をどのような方針でどのように進めてよいかわからない

働き方改革の取組を実施しているが、学校の取組だけでは大きな時間の削減に繋がっていない

「各校の取組の土台整備」の取組例



✓ 働き方改革の方針を学校・保護者・地域に示す …p.10 福島市

✓ 各学校の取組推進の前提となる教育ビジョンを、全校の教職員と共有する …p.14 鎌倉市

✓ ICTの活用推進や留守番電話の導入等、教育委員会で進められる、域内共通の環境整備を行う …p.10 福島市

✓ 時程変更等、時間外在校等時間削減に大きなインパクトのある取組の旗振りを行う …p.10 福島市

✓ 部活動指導員の拡充等、負荷の大きい教師をサポートする人員配置を行う …p.11 福島市

教育委員会の悩み感の例



働き方改革に関する教育委員会内の知識や意識がすり合わせられていない

教育委員会としてどの学校に対してどの部署がどのように支援したらよいかわからない

各校の取組が円滑に進むように支援する方法が知りたい

「教育委員会内の土台整備」の取組例



✓ 教育委員会内部で指導/伴走支援の方向性の共通認識づくりをする …p.14 鎌倉市

✓ 教育委員会内の情報共有を進め、効率的な進捗管理を実施する …p.15 鎌倉市

✓ 教育委員会職員が、各校内の対話と合意形成を加速させるノウハウを得る …p.18 福井市

教育委員会としてできること(3/3)

「広さ」の実現

「深さ」の実現

「広さ」（好事例の価値づけを行い各校の取組を域内外に展開すること）と「深さ」（各学校での取組推進に係る個別支援）を実現するに際して、教育委員会が抱える悩み感の例と、それらの解決に向けて本年度事業に参画した教育委員会が行った取組の例を掲載しています。皆様の地域の抱える課題感に照らし、これを試してみたい！と思う 取組を探してみてください。

学校の悩み感の例



域内に働き方改革の取組があるが、他の学校に広がらない

「各校の取組の土台整備」の取組例



校長会等複数校が集う場を活用し、域内の既存の取組についての情報を展開する
…p.11 福島市



クラウド上で各校の取組を学校間で共有する
…p.12 福島市



各校主催の勉強会の情報を域内に展開する
…p.13 福島市



市内全校の管理職向け研修を実施する …
p.16 鎌倉市

域内の実践知共有を行ってきたが、それだけではインパクトが小さい



他自治体の好事例を生み出した学校への視察を企画する …p.12 福島市



他自治体へ取組を発信する …p.16 鎌倉市

教育委員会の悩み感の例



各校の状況や課題に応じた働き方改革を推進したい

「深さ」の実現に向けた取組例



各校に業務改善についてのアンケートを実施し、その結果をダッシュボードとして各校に共有する …p.13 福島市



サポーターを効果的に活用する
…p.16 鎌倉市



教育委員会が学校に直接訪問して伴走支援をする …p.17 鎌倉市



学校の要望に応じて教育委員会が校内キックオフ等のワークショップを実施する
…p.18 福井市

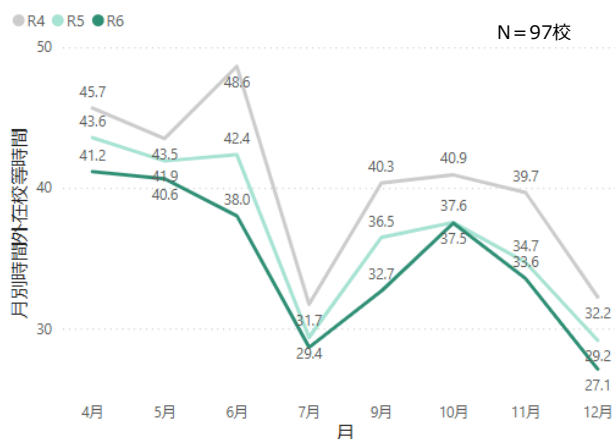
各校内での取組推進にあたっての課題解決を直接支援したい

(参考) 本事業実証地域の変容①: 働きやすさ

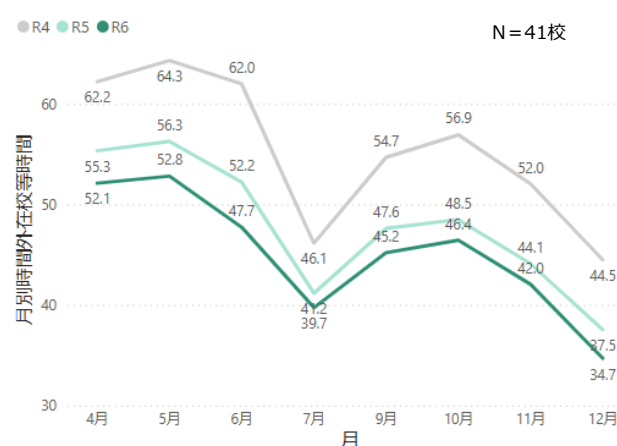
本事業に参画した実証地域の変容の一つとして、18実証地域における実証校の月別平均時間外在校等時間についての経年変化を確認しました。そこから、小学校・中学校ともに、**令和6年度の月別平均時間外在校等時間が、令和4年度及び令和5年度と比較して減少傾向**にあることが分かりました。

また、18実証地域における実証校の各教職員の時間外在校等時間につき、**45時間超人数割合及び80時間超人数割合を確認したところ、それぞれ令和6年度の人割割合が、令和4年度及び令和5年度と比較して低下傾向**にあることが分かりました。

(小学校) 実証校の集計結果



(中学校) 実証校の集計結果



- ※ 本事業における実証校を所管する教育委員会からのデータ提供協力のもと作成。比較可能なデータが存在する4月から12月（8月は除く）を対象として分析を実施。
- ※ なお、8月の時間外在校等時間の経年変化についても、小学校で令和4年度4.8時間、5年度4.7時間、6年度4.1時間に、中学校で令和4年度12.4時間、5年度11.4時間、6年度10.3時間と減少傾向にある。
- ※ 一部（3自治体）令和5年度以前のデータが欠損している点に留意が必要（欠損データのある自治体については、令和5年度以前の月時間外在校等時間の算出の際に、平均の分子・分母から共に除外している。）

月別平均
時間外在
校等時間
の推移

時間外在
校等時間
の月当たり
45/80時
間超人数
割合

45
時間超

40.3% → 32.4% → **29.2%**
令和4年度 令和5年度 令和6年度

61.2% → 50.6% → **47.8%**
令和4年度 令和5年度 令和6年度

80
時間超

5.0% → 2.7% → **2.3%**
令和4年度 令和5年度 令和6年度

18.5% → 11.1% → **8.8%**
令和4年度 令和5年度 令和6年度

- ※ 時間超人数割合は、個人単位の時間外在校等時間データを受領した自治体（16自治体）を対象に算出。
- ※ 45時間超人数割合の計算方法 = (4,5,6,7,9,10,11,12月における月別時間外在校等時間45時間超過のべ人数) ÷ (4,5,6,7,9,10,11,12月の時間外在校等時間データが存在する延べ人数) × 100

(参考) 本事業実証地域の変容②: 働きがい

時間外在校等時間以外の変容として、教師の幸福度やWell-beingの変化についても確認するため、以下の学校現場で活用実績のある指標について、活用希望のあった自治体及び実証校にてアンケートを実施しました。測定は、事業期間中に2回（取組開始当初と年度末）、原則校内全教師を対象に、実施しました。

全体として幸福度やWell-beingについて改善傾向が見られたところですが、中でも特徴的な変化を下表に記載しています。ありのままでいる自信ややってみようという気持ちに関する幸福度、働き方の満足度、職場の心理的安全性、子供の資質・能力の伸びについての実感に関して、総じて前向きな変化が伺えました※1。

	① 幸せの4因子	② 教職員の「働き方の改善」と「学びの充実」	③ 教師の資質向上に関する効果測定指標
測定事項	今回の取組を通じて、教師の幸福度がどのように変化するか	今回の取組を通じて、教師のWell-beingの状況の変化や、働き方、学び方等がどのように変化するか	今回の取組を通じて、教師の変化を起こす力、探究する力、児童生徒含む周りの探究を支える力がどのように変化するか
開発者	慶應義塾大学大学院 前野隆司教授	帝京大学大学院 町支大祐専任講師 横浜市教育委員会 ベネッセ教育総合研究所	信州大学 荒井英治郎准教授 国土館大学 清水優菜講師 株式会社先生の幸せ研究所
特徴	日本人を対象とした調査を基盤に開発された幸福度指標のうち有名なものの一つ。他業界含む測定結果との比較が可能	教師の働き方改革、より良い教育のための教師の資質・能力の向上を両立するにあたっての課題解決のための研究で用いられた指標。教師の働き方（労働時間、Well-being等）、教師の学び方（学びにつながった経験、成長実感等）について、詳細に分析可能	教師が自律分散型で業務改善や新しい学びを探究し続けるための「新しい専門性」の資質である「チェンジメーカー」指標、「アクティブラーナー」指標、「ファシリテーター」指標について分析することが可能
回答方式	計16問の幸福度に関する設問に対し、7段階（1 全くそう思わない～7 とても思う）で回答	計65問の設問に対し、5段階（1 あてはまらない～5 あてはまる）等、設問ごとに設定された選択肢に基づき回答	計47問の教師の資質に関する設問に対し、6段階（1 全くそう思わない～6 とても思う）で回答
N数	12校72名	39校441名	—
特徴的な結果※2	ありのままでいる自信に関する幸福度 ありのままに因子に係る設問（「私は自分と他者がすることをあまり比較しない」、「自分自身についての信念はあまり変化しない」等、自信に関する4問）に対する回答の平均値 18.1/28.0 → 18.8/28.0 取組開始当初（令和6年7-10月） 年度末（令和7年2-3月） やってみようという気持ちに関する幸福度 やってみよう因子に係る設問（「私は有能である」、「私は、社会・組織の要請に応えている」等、自分はできる、成長している、という気持ちに関する4問）に対する回答の平均値 16.5/28.0 → 17.1/28.0 取組開始当初（令和6年7-10月） 年度末（令和7年2-3月）	働き方に関する満足度 「私は、現在の自分の働き方に満足している」という設問に対する回答の平均値 3.0/5.0 → 3.1/5.0 取組開始当初（令和6年7-10月） 年度末（令和7年2-3月） 職場の心理的安全性 「あなたの職場では、本音を口にするだけで傷つけられることを心配しなくてよい」という設問に対する回答の平均値 3.2/5.0 → 3.3/5.0 取組開始当初（令和6年7-10月） 年度末（令和7年2-3月） 子どもの資質能力の伸びの実感 「自校の子どもの各教科等の資質・能力が伸びている実感がある」という設問に対する回答の平均値 3.1/5.0 → 3.3/5.0 取組開始当初（令和6年7-10月） 年度末（令和7年2-3月）	（本年度、当該指標を使用した教育委員会・学校は無し）

※1：統計的な有意差を確認したのではなく、あくまで2時点間の平均値を比較したものである。いずれの指標についても基準値等は設定されていないため、本事業においては取組前後での比較を行い、各数値の増減に着目して分析を実施

※2：小数点第2位を四捨五入して表記している。

土台作り 広さ 深さ 事例①：福島県福島市教育委員会

「土台作り」「広さ」「深さ」について充実した取組を行った事例として、福島市教育委員会の取組を紹介します。市全体として働き方改革の方針を示し、市内共通の働き方改革を進めるためのICTを活用した体制整備等の「土台作り」を実施しながら、各校への個別の伴走支援、校長会等既存の枠組みを効果的に活用した取組展開を実施し、市内の全小中学校にて働き方改革の取組が推進された事例です。

取組背景

- 学校における働き方改革を加速化させるためには、まずは時間外在校等時間の縮減に効果がある方策のうち教育委員会で実施できること（環境整備や人員配置等）を推進すべきと考えた。また、取組をどのように進めるべきか悩んでいる学校に対して指針を示し、教育委員会が学校の取組を後押しする姿勢を見せることで、**学校の取組推進に対する心理的障壁を取り除きたい**というねらいもあった。

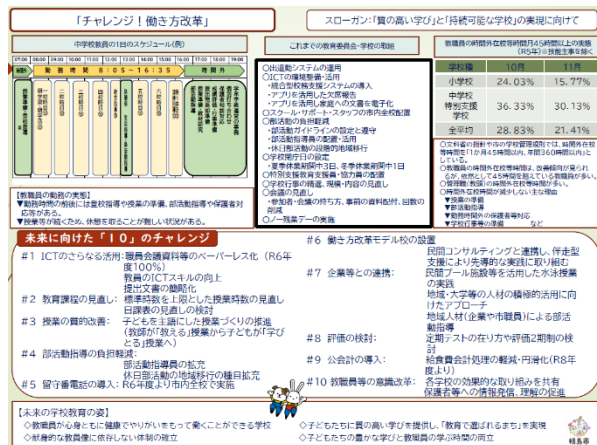
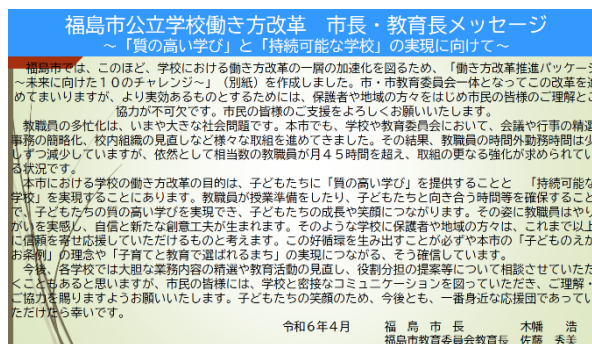
✓ 働き方改革の方針を学校・保護者・地域に示す

土台作り

✓ 時程変更等、時間外在校等時間削減に大きなインパクトのある取組の旗振りを行う

土台作り

- 働き方改革の取組をより一層加速させること及び福島市の目指す教育の在り方を提示して各校の意識を醸成することを目的に、総合教育会議での二度の議論を経て「**働き方改革推進パッケージ**」を策定し、**市長・教育長の連名で通知を发出**
- 令和6年度の教育課程編成において各学校に以下取組の徹底を周知
 - 余剰時数「0」及び標準授業時数で教育課程を編成（臨時休校等の際はオンラインで学びを保障）
 - 留守番電話の完全導入
 - 職員会議のペーパーレス化
 - 「評価通知表の2期制」を前向きに検討
 - 日課表の見直しを検討



取組内容

✓ ICTの活用推進や留守番電話の導入等、教育委員会で進められる、市内共通の環境整備を行う（1/2）

土台作り

◆ 留守番電話の導入

- 勤務時間外の保護者対応が時間外在校等時間の削減を阻害していたため、他自治体でも効果的であったとの声が多い留守番電話の導入を実施
- 市内全校に向けて既存の電話機の留守番電話設定方法を周知（設定時間は各校の状況に応じて決めるよう指南）

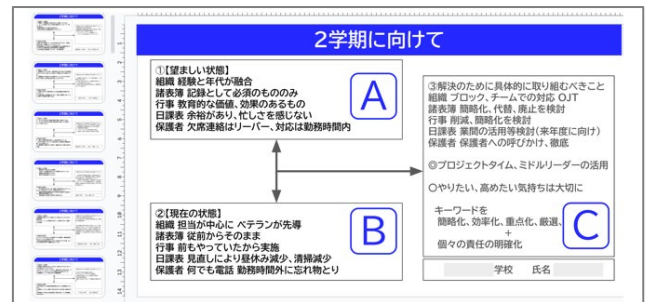


ICTの活用推進や留守番電話の導入等、教育委員会で進められる、域内共通の環境整備を行う（2/2）

土台作り

◆ 研修を通じたクラウド活用の意識改革

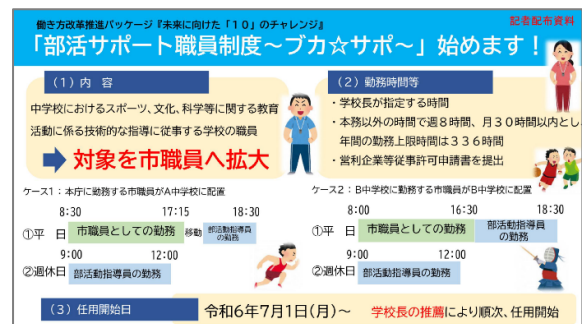
- 校務や授業において「他者の意見の参照」や「即時交流」が可能になり、働き方改革にとっても有用であると考えられるクラウドの活用を推進するために、**教師がクラウドツールによる情報共有の手軽さ・スピード感を体感することのできる研修を実施**
- 1人1台端末上のクラウドツールで同時編集機能を用いて自分の考えを発信・共有し、他の受講者の意見を参照する体験をしたことで、参加した教師はこれまで情報の共有や通達にかけていた時間が削減できることを実感
- 教頭会でも、働き方改革について今後取り組みたいことをクラウド上での同時編集機能を活用しながら言語化。研修後には、**他校の働き方改革の取組についてクラウド上で情報交換する等のコミュニケーションが活性化し、市内の取組がさらに展開**



部活動指導員の拡充等、負荷の大きい教師をサポートする人員配置を行う

土台作り

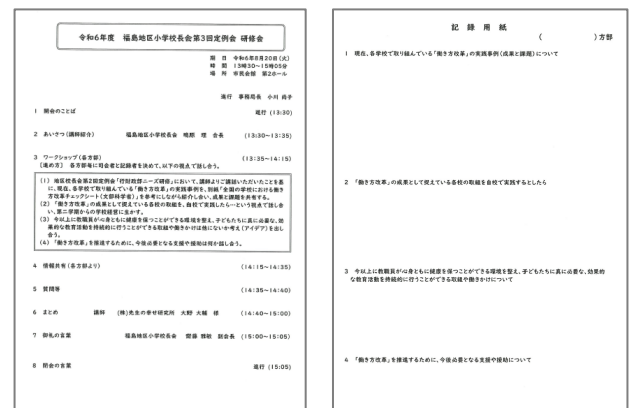
- 中学校の時間外在校等時間の削減が進まない、また、部活動指導員のなり手が不足している、という課題に対応**するため、部活動の改革に着手
- 部活動指導員として、より多様な人材を集めるべく、**市職員が中学校で部活動指導員として勤務できる「部活サポート職員制度」を新設**



校長会等複数校が集う場を活用し、域内の既存の取組についての情報を展開する

広さ

- 第1学期の終わりに、福島市の小学校校長会において、サポーターによる働き方改革の講演を実施。**各地区内で働き方改革の実践内容・成果・課題を共有**
- 共有された内容を各校の第2学期からの学校経営に生かすため、**「各校の取組を自校で実践するならば」、「今以上に教職員が心身共に健康を保つ環境を整え、子供たちに真に必要な教育活動を持続的にできる取組や働きかけはないか」という視点で話し合いも実施**





クラウド上で各校の取組を学校間で共有する

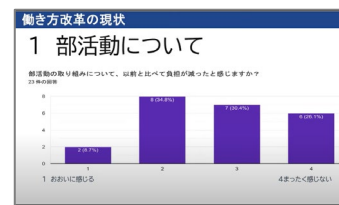
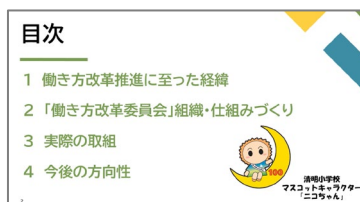
広さ

◆ 各校が働き方改革の取組を書き込み、学校間で情報共有できるスプレッドシートを設置

- 市内全64校の働き方改革の取組内容について、教育委員会が準備したスプレッドシート上に学校が記入し、**各校の目標や達成度、取組内容をクラウド上でリアルタイムに編集・閲覧**。市内全校がいつでも他校の取組の最新情報を得られる状態としたことで、**取組の学び合いの加速化を図った**

◆ 各校が作成した取組紹介動画を市内他校に周知

- どのような取組から始めれば良いか悩んでいる学校の参考になればと考え、**取組の好事例を有する学校が取りまとめた動画（各取組10分程度の動画）を、市内全校が誰でも見られるようクラウド上にアップロード**
- 実際に、一部の学校では、日課表の見直し等について、他校の実践動画を見て取組を開始
- また、**校長会や教頭会を通じて好事例の実践発表を行い、先進的な学校の取組を市全域に周知**



他自治体の好事例を生み出した学校への視察を企画する

広さ

- 子供達主体の学びを実現することを通じて働き方改革を実践している**逗子市の中学校、板橋区の小学校への視察を教育委員会共同で企画**
- 福島市の教育委員会職員1名及び授業改善の指導的立場として任命している小中学校の教師13名が参加
- 逗子市の中学校における単元内自由進度学習や学年合同授業※を見学するとともに、福島市と逗子市の教師同士の意見交換及び各教育委員会と視察先中学校の校長の意見交換を実施

**逗子市教育委員会・福島市教育委員会・視察先校長の意見交換のハイライト**

- ✓ 福島市教育委員会) 授業改善が働き方改革にどう影響しているか、具体的なメカニズムが知りたい。
- ✓ 視察先学校長) 講義形式の授業のみでは代替要員がおらず教師が休暇を取りにくかったところ、**学年合同授業※を実施することで、特定の教科の教師が休んでも問題なく授業を実施することができるようになった。**
- ✓ 逗子市教育委員会) 生徒指導が少なくなっている実感がある。**多くの教師の目で子供を見て、教師と生徒の関わり合いが多くなると、教師と生徒の関係性がより良くなり、未然防止の指導等も可能となる。**それにより、教師の心理的負担も減少している実感がある。

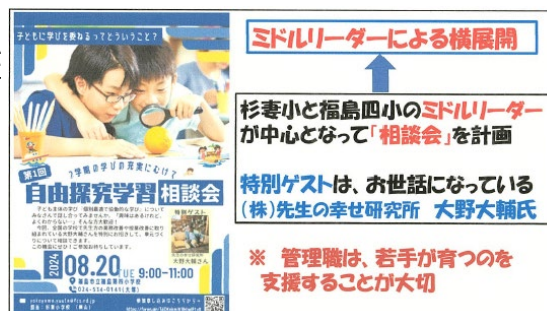
※学年合同授業：学級単位ではなく学年で一緒に授業を実施する方法

土台作り 広さ 深さ 事例①：福島県福島市教育委員会

✓ 各校主催の勉強会の情報を域内に展開する

広さ

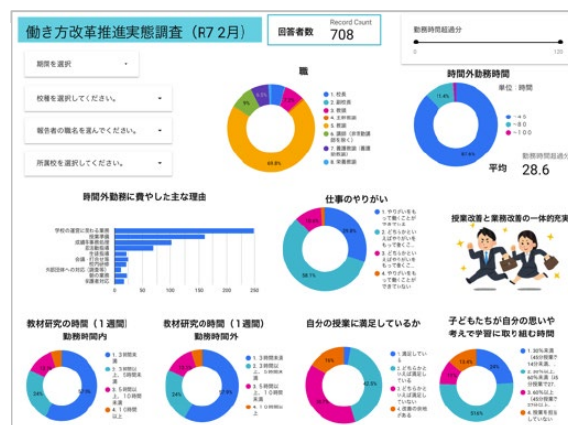
- ・ 杉妻小学校及び福島第四小学校では、サポーターによる研修を契機に、**ミドルリーダー（20-30代の教諭）が中心となり、働きがいの向上を目指した単元内自由進度学習や探究学習に関する取組を推進**
- ・ 福島第四小学校で取組をリードしていた教師の呼びかけにより、二校での合同勉強会を開催
- ・ 教育委員会は教師より上記取組を行いたい旨の連絡を受け、**取組を後押しするために市内他校への情報周知の協力を実施**



✓ 各校に業務改善についてのアンケートを実施し、その結果をダッシュボードとして各校に共有する

深さ

- ・ 各校がデータを参考に働き方改革や授業改善の取組を検討できるよう、時間外勤務に費やした主な理由や1週間あたりの教材研究に要する時間、仕事のやりがい等、**業務改善に関するアンケートの回答結果をダッシュボードで可視化**
- ・ 各校の教職員が自校の最新情報を把握することができるようになったことで、**自校の現状に則した取組の検討が進展**
- ・ 教育委員会は各校や市平均の結果を確認することができ、**教育委員会にてアンケート結果を活かした各校の取組改善策の検討が進展**



- ・ 校長会や教頭会、また授業改善や業務改善に係る研修を行う際、**全国の学校に対する豊富な支援経験を持つサポーターの力を借りて実績に基づいた講話を行い、各校のモチベーション向上を図った**
- ・ クラウドの共同編集ツールを活用した情報共有は本年度事業の実証地域である鎌倉市の取組を参考に実施した。福島市では**各校が自身で内容を更新するスタイルとしたことで情報の即時性が高まったとともに、教育委員会の指導がなくとも学校主体で取組が推進される土壌が醸成された**

- ・ 教育長のみならず市長からもメッセージを出すことで、**市全体での取組であることの意識付け**ができ、教育委員会も取組を精力的に推進したことで、各学校にて「働き方改革の取組を安心して進めてよいのである」という認識が広まった。**これまで心理的に着手しづらかった取組にも挑戦できるようになったことが大きな変容である**
- ・ **クラウド活用によって所管する各校同士の繋がりを築くことができたことも大きな成果であり、各校においては、これまで以上に他校に取組の相談や質問を行うケースが増えた**



教育委員会

- ・ 学校の教職員が何をしたいかを一番に考えて各校の取組伴走を行っています
- ・ まだ手探り状態ではありますが、自発的な取組が多く生まれたことを嬉しく思います。これからも業務改善と授業改善の両輪で取組を推進します

取組内容

工夫点

生まれた変容

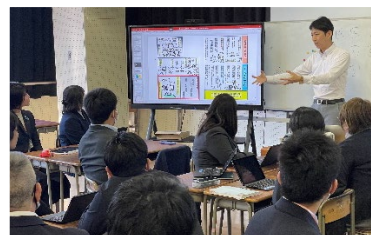
「土台作り」「広さ」「深さ」について充実した取組を行った事例として、鎌倉市教育委員会の取組を紹介します。働き方改革の取組を推進する上で他課との連携が取りづらい等の市教育委員会内の課題に対し、**組織内の情報共有を進め関係課で連携しながら各校の状況の把握、必要な支援の検討を行う「土台作り」を行い、各校の状況に適した支援を教育委員会が行うことで各校の取組の「深さ」の創出**につながった事例です。

- ・ 鎌倉市では、学年担任制やチーム担任制、地域との連携等の取組、教育目標の作り直し（授業改善の観点から働き方改革を目指す趣旨）等、**実証校13校がそれぞれにプロジェクトベースで各校の課題や状況に応じた働き方改革の取組を進めていた**。そのような中、市全体でのさらなる取組の推進を目指し、**各学校が目指すビジョンと教育委員会による指導/伴走支援の方向性をすり合わせる**ことを目指した。
- ・ 学校における働き方改革について教育委員会としての取組を検討する際、各校の状況を**教育委員会内部の課同士で情報共有し指導系と総務系のチームが連携して学校の課題に対する支援を行う**ことが重要であると考えた。

✓ 各学校の取組推進の前提となる教育ビジョンを、全校の教職員と共有する

土台作り

- ・ 市全体でのさらなる取組推進の前提になるものとして、鎌倉市として最終的に目指す教育ビジョンを共有するため、**教育大綱の改訂のタイミングに合わせて教育長による「教育大綱トーク」を実施**
- ・ **鎌倉市内の小中学校26校を教育長が訪問して学校現場の教職員と教育大綱並びに施策を説明し、学習者中心の学びについて立場を超えた対話を実施**
- ・ 学校の要望に合わせて、教育長に加え教育委員、コミュニティスクール委員、教育委員会職員等も授業を視察後、対話に参加



教育ビジョンの共通認識によって得られた変容

- ✓ 学校の取組開始のタイミングで各校の取組と教育大綱の方向性が合致していることを伝えることで、学校のモチベーションアップにつながった
- ✓ 既存の取組のさらなる推進のみならず新規の取組を進めるきっかけづくりになった
- ✓ **一斉指導か自由進度学習か、などの指導法による対立ではなく目指す子供の姿について教師と教育委員会職員が語りあうことで、立場や役割は異なるが、目指す方向は同じであることが教師に認識され、教育委員会に頼りやすい雰囲気醸成された**

✓ 教育委員会内部で学校への指導/伴走支援の方向性の共通認識づくりをする

土台作り

- ・ 教育大綱の改訂を受け、**指導主事間で子供を主語とした学習者中心の学びに関する意見交換を実施**
- ・ 学校への伴走時のマインドやスキルに関して、サポーターによる研修を指導主事が受講
- ・ **小学校の授業参観を全指導主事並びに教育長・事務職員が実施し、学校への指導/伴走法について相互フィードバックを実施**



共通認識をつくるために意識したポイント

- ✓ どのような子供の姿を作っていきたいかという目線で話し合いを実施
- ✓ 何をやるのか（手段）ではなく何のために実施するか（目的）に重きを置いて対話
- ✓ 一過性ではなくこれからも継続的に議論が行われていくことを意識



教育委員会内の情報共有を進め、効率的な進捗管理を実施する

土台作り

◆ 教育委員会内部の「かまプロ」会議の実施

- 教育長からの提案を契機に、**教育長ほか教育委員、サポーター、教育委員会の各課長間で学校の状況共有や支援方針を検討するかまくら学校プロジェクト/プロデュース会議（通称「かまプロ」）を月次で実施**
- 会議の中では、以下の3つのグループに分けて検討を行うことで**議論が必要な学校に注力して、学校の状況に応じた対応方針の検討を実施**
 - ①要検討グループ：学校への伴走支援の方針を決めるために、担当職員から学校のプロジェクト推進状況を共有し、各課の参加者にて学校の取組方針に対する教育委員会の支援内容の検討を行う
 - ②情報共有グループ：学校への伴走支援の方針の精緻化を行うために、担当職員から学校のプロジェクト推進状況を共有し、各課の参加者にて把握している学校の状況（各校のステークホルダーや教職員の様子）を共有しながら各課の参加者教育委員会の支援内容の見直しや精緻化を行う
 - ③状況報告グループ：学校への伴走支援の方針が決まっており、担当者から各校のプロジェクト推進状況の共有を行う
- 学校の取組実施前に教育長や教育委員会の管理職層から**学校管理職への聞き取り等を行い情報共有を実施することで、取組のスムーズな推進を図った**



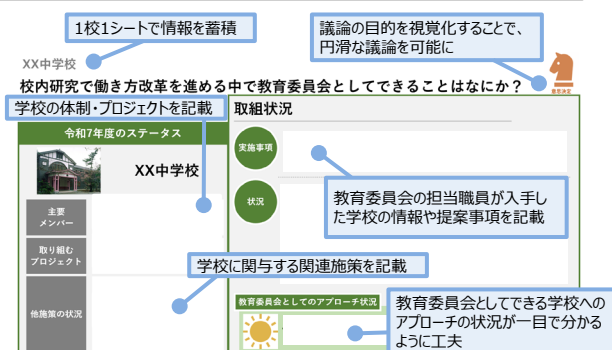
◆ 教育委員会内部での資料共有と活用推進

- 教育委員会職員が作成した資料やサポーターから受領した資料をすべて内部で共有し、いつでも誰でも利用することが可能な環境を構築**
- 上記資料を基に必要に応じてカスタマイズし、**教育委員会職員が学校への伴走支援を行う際の利用を今後推進予定**

スライド番号	タイトル	リンク
1	スライド活用集	スライド活用集
2	シエアドリーダースHIP	シエアドリーダースHIP (2024.7.19 第一小) .pdf
3	3つの戦略	3つの戦略 (2024.7.19 第一小) .pdf
4	パイプス	パイプス (2024.7.19 第一小) .pdf
5	連携のプロジェクト (チームの発達段階)	連携のプロジェクト (2024.7.30 管理職研修) .pdf
6	連携のプロジェクト (チームの発達段階)	連携のプロジェクト (2024.7.30 管理職研修) .pdf
7	伴走のタイムライン	伴走のタイムライン (2024.8.20 指導主事研修) .pdf
8	伴走の経緯	伴走の経緯 (2024.8.20 指導主事研修) .pdf
9	連携をスムーズにするためのフロー	連携をスムーズにするためのフロー (2024.7.30 管理職研修) .pdf
10	小さな進捗や努力を大きく扱う	小さな進捗や努力を大きく扱う (2024.7.30 管理職研修) .pdf
11	働き方改革の落とし穴-働きがいとどう作るか	働き方改革の落とし穴-働きがいとどう作るか (2024.7.30 管理職研修) .pdf
12	関係づくことの必要性	関係づくことの必要性 (2024.7.30 管理職研修) .pdf
13	目的に合わせて手段を再確認する	目的に合わせて手段を再確認する (2024.7.30 管理職研修) .pdf

◆ 情報共有と意思決定におけるICT活用

- 意思決定のスピードを高めるために職場向けコミュニケーションアプリであるSlackを活用の上、支援策の提案を行い、スタンプやコメントにて了承を取る方法に変更
- サポーター含む各校の取組伴走支援の関係者が参加することで、クラウド上での一元的な情報共有が可能に
- 今後活用方法の再検討を進め、**クラウド上で各校のプロジェクトや課題、取組内容、進捗状況を可視化し、支援策の提案事項、決定した支援策等を教育委員会内部で共有することを目的とした資料を作成し、運用を試行する**



✓ 鎌倉市内全校の管理職向け研修を実施する

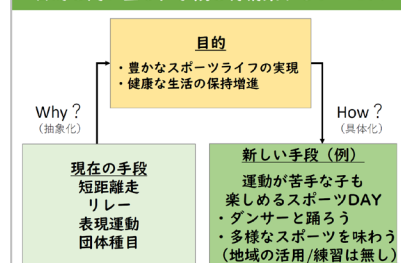
- 他校の取組を知り自校での取組推進につなげること及び校内の対話を通じて各教師の声を拾い上げ取組を推進することを目的に、管理職向け研修を実施
- サポーターを講師として招聘。鎌倉市内の学校における働き方改革の事例を紹介の上、取組目的の再確認/関係者間での共有や取組推進に必要な対話の場の設定など働き方改革を進める上でマインドや、ミドルアップダウン※1やタックマンモデル※2など参考となる組織論に関する講話を実施
- 実施したいプロジェクトごとに管理職が集まって作戦会議を行い、各校の現状分析や取組方針、ネクストアクションを決定

管理職研修によって得られた変容

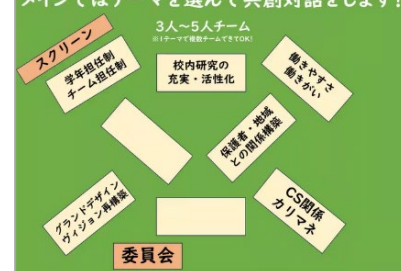
- ✓ 市内の事例の共有をきっかけに、他校で実践されている取組を自校に取り入れる動きが生まれた
- ✓ 働き方改革の取組に関し、同じテーマに関心を寄せる学校同士でつながり、相談や情報共有する雰囲気醸成ができた

広さ

目的を問い直し、手段を再構築するプロセス



メインではテーマを選んで共創対話をします！



✓ 本事業の教育委員会定例会議を通じて他自治体へ取組を展開する

- 本事業で開催した、実証地域の教育委員会職員が集う定例会議の場において、鎌倉市教育委員会の取組を共有。興味を持った福島市教育委員会にノウハウを共有し、福島市教育委員会でも同様にもスプレッドシートを用いた市内の情報共有が進んだ。世田谷区教育委員会においても鎌倉市教育委員会の取組に影響を受け、ICTを活用した情報共有の動きが創出された
- 板橋区教育委員会に対し、学校における働き方改革の取組に教育委員会が伴走する際、教育委員会内でどのようにチーム組成していくか等のアドバイスをを行った

広さ

✓ サポーターを効果的に活用する

- 学校の取組方針や状況、学校が期待する内容に応じてサポーターを活用。取組が停滞しており検討推進の契機を求める学校や、一定の取組は進んでおり更なる取組推進を求める学校に対して、積極的にサポーターを招聘
- 特に本年度事業では、業務改善の推進に加えて授業改善の取組を推進したい学校に対してサポーターを活用
- サポーターを招聘する際は必ず教育委員会職員も同席し、学校の状況やサポーターの支援内容を把握



深さ

サポーターを活用する際のポイント

- ✓ 取組の戦略立案や教師間の合意形成等に課題がある学校においては特に、各校の自発的な取組や教育委員会の伴走支援のみでは円滑に進まないケースもあり、豊富な実践知を有する第三者としてのサポーターを活用することが効果的であった
- ✓ サポーターは、他校の事例やこれまでの実践知を踏まえ、各校の状況に応じて適切な事例共有や取組方針のアイデア出し、取組推進のポイントをレクチャーすることが可能であり、学校での取組を前に進める一助となる
- ✓ サポーターを招聘した学校と類似の状況にある学校には、サポーターを招聘する学校の取組への同席の提案やサポーターの支援事例の事後共有を教育委員会から行うことで、サポーターの支援実績を最大限に生かすことが可能

※1：組織のミドル（中間管理職）が中心となって組織経営を行うマネジメント手法を指す。上位層の経営判断を受けて下位層に定着させつつ、下位層からの意見を吸い上げて上位層への提言も行う

※2：タックマンモデルとは、心理学者のブルース・W・タックマンによって1965年に提唱された、チームの形成を、形成期（Forming）、混乱期（Storming）、統一期（Norming）、機能期（Performing）、散会期（Adjourning）の5つの段階に分けて考えるモデル

土台作り 広さ 深さ 事例②：神奈川県鎌倉市教育委員会

✓ 教育委員会が学校に直接訪問して伴走支援をする

深さ

- ・ サポーターは研修講師、教育委員会は場づくり・環境整備・情報共有という役割分担の下、**サポーターと同時に教育委員会でも伴走支援を実施**
- ・ 教育委員会も事前にサポーターからノウハウを学び、学校への伴走支援に挑戦



教育委員会が学校に対して直接実施した支援

- ✓ 今泉小学校と玉縄小学校でグランドデザイン（取組推進計画）を作り直すための検討会議を教育委員会にて主催
- ✓ 富士塚小学校では新入生保護者会で、子供の未来や、どのような子に育ってほしいかを考える機会を設け、保護者と学校が一体となって子供を育てる意識を醸成した

- ・ 教育委員会が主導し、部署間の施策の連携や情報の共有、学校間の調整や情報の整理を行った。すべてをサポーターに一任するのではなく、**教育委員会が学校伴走のオーナーシップをもつことで既存施策との連携が可能に**
- ・ 教育委員会が主導して働き方改革を推し進めるのではなく、学校のプロジェクトに教育委員会が合わせ、施策等を調整することで**伴走する教育委員会としての在り方を体現**
- ・ 各校で取組を進める際には学校管理職が必ず関与する体制をとったことで、**取組を通じた学校全体の組織づくりや文化づくりが実施できた**。取組は、その核となる中間層が主体となって推進したことで**学校全体が駆動し、働き方改革に対する前向きな意識が醸成された**
- ・ 教育委員会内に各学校の状況を見取る体制を構築したことで、**教育委員会全体で各校の状況の共通認識を持ち、関係する教育委員会内の各課が自分ごととして学校への伴走支援について考えられるようになった**
- ・ 教育委員会が伴走した学校や取組に参加した保護者からも取組に対する前向きな声が聞かれた

学校の声

グランドデザインの作り直しをした学校

- ・ 挑戦したい気持ちや作りたいグランドデザインのイメージはあったが、形にしていく方法が分からず学校だけでは実行できなかったと思う。教育委員会と一緒に悩みながら伴走してくれて安心して取り組めた（管理職）
- ・ 自分たちの力でグランドデザインを作り上げたことで学校運営に目を向けられるようになり、働き方改革等の取組を自分ごととして考えることができるようになった（現場教師）

保護者の声

保護者との対話会※を実施した学校

- ・ 教師との対話を通じて、教師が子供たちのことを考えてくれていることが実感できた
- ・ 自身も地域の一員として積極的に学校や子供たちに関わっていきたい

※コミュニティスクールの取組の一環として、教師と保護者とコミュニティスクール委員で「どんな子供たちに育ってほしいか」対話を実施

教育委員会の声

- ・ 教育委員会が学校の取組伴走を推進したことで、各校の状況に応じ必要な場面を見極めた上でサポーターの力を借りることができた。結果として、個別最適で、多面的・多角的な学校への伴走支援が実現できた

鎌倉市
教育委員会

サポーターの声

- ・ 鎌倉市は、まさに「伴走する教育委員会」のモデル。各校が目指す理想の状態になるための最適な伴走を「課をこえて対話する姿」こそが価値であった
- ・ この伴走者の在り方が、相似形として現場によい影響を与えつつある

サポーター

取組内容

工夫点

生まれた変容

「土台作り」「深さ」について充実した取組を行った事例、また県の教育委員会も関与しそれらの取組に対し背中押しを行った事例として、福井市教育委員会の取組を紹介します。各校の取組推進に向け、校内の対話や合意形成を加速させるワークショップ※を指導主事が実施することで、学校での働き方改革の背中押しが実現されている事例です。

- ・ 学校における働き方改革について教育委員会としてできることを検討している中で、指導主事計画訪問における教師の準備負担や心理的ハードルを下げることで、学校の業務改善にもつながると考え、学校と指導主事の距離を更に縮める方策を検討した
- ・ また、市内各校の取組を教育委員会として背中押しするための方策を検討したところ、これまで**サポーターが実施してきた校内キックオフ等のワークショップ※を指導主事が実施できるようにする（ノウハウを内製化する）ことが効果的であると考えた**
- ・ 県の教育委員会としても、県内の働き方改革推進の方策を検討していたところ、各校の伴走を充実させるためには**県および市町教育委員会の指導主事の力を活用し、ノウハウを内製化することが効果的であると考えた**

✓ 教育委員会職員が、各校内の対話と合意形成を加速させるノウハウを得る

土台作り

- ・ 福井県教育委員会が主催し県および市町教育委員会の有志を募る形で勉強会「GGK（学校・業務・改善）みらいカフェ」を実施
- ・ その第1・2回で、**県および市町教育委員会がワークショップノウハウを内製化するための勉強会を実施**。福井市教育委員会も参画し、後段の取組（学校の要望に応じて、教育委員会がワークショップ※を実施）についての実践内容を共有した



勉強会の内容

- ✓ 学校主体でできる働き方改革の取組の種類と効果の紹介
- ✓ 学校内の対話と合意形成を加速させる一手である校内キックオフ等のワークショップ※の紹介
- ✓ ワークショップ体験と実施にあたっての要点解説



福井県
教育委員会

勉強会に参加した市町村教育委員会で既に実践につなげた方からは、各校の働き方改革につながる手ごたえを感じているとの声があがった。次年度もこの取組を継続し、県内全体で働き方改革の取組を進めていきたい

✓ 学校の要望に応じて、教育委員会が校内キックオフ等のワークショップ※を実施する

深さ

- ・ サポーターからの提案を受け、市教育委員会として校内キックオフ等のワークショップ※ノウハウを内製化するため、以下の取組を実施
- ・ **校内キックオフ等のワークショップ※の実施方法や実際の様子を掴む**ことを目的に、サポーターが学校や教師対象に対して実施したワークショップに、教育委員会の指導主事も参加
- ・ **指導主事が自身もワークショップの参加体験**することを目的に、サポーターが指導主事に対してワークショップを実施
- ・ 実際に指導主事がワークショップを実施する際に必要な投影資料やワークシート等を、サポーターより受領
- ・ 指導主事によるワークショップの実施を希望する学校を募集
- ・ **実施希望があった4校で、指導主事がワークショップを実施**

指導主事が実施したワークショップの内容※

- ✓ 学校の取組のきっかけを生み出すための意識醸成を目的としたワークショップ
- ✓ 働き方改革に関するテーマについて、学校全体で考え、合意形成を行うためのワークショップ

- 指導主事による校内キックオフ等のワークショップは、**希望する学校からの手挙げ制で実施**した。市内には、すでに自主的に進めていくことができる学校もあり、本事業では特に、取組を進めたい思いはあるがなかなか進められていない悩みを抱えた学校に優先的にこの機会を活用してもらうこととし、市内全域への取組展開の契機とした
- 指導主事がワークショップを実施してみた体感として、教師が「一度変えたら戻せないのではないか」という不安等から、既存の業務を見直すことに抵抗感を持っている様子を掴むことができた。それらの心理的ハードルを少しでも下げることができればと考え、**「試しにやってみてダメなら戻せばよい」ということをワークショップ時に言及し背中を押すように工夫**している
- 指導主事がワークショップを実施した学校で、**研修の翌週から早速、学校の裁量内で実施できる取組を始めている**（終礼の回数を減らす等）
- 指導主事がワークショップを実施した学校からの**「この研修を実施してよかった」という声が、他の学校にも口コミとして広がっており**、さらなる展開の礎が築かれている

学校の声

ワークショップ実施を希望した理由

- 校長が働き方改革の話をする「早く帰れ」の意味にとられやすい。しかし、業務を削減し早く帰ることだけが働き方改革の目的ではない
- 職員みんなで働き方改革について考えたいと従前より思っていた**。一方で研修を減らしていくご時世の中で、研修を増やすことに抵抗があったところ、市教育委員会からのワークショップ実施の話をきき、よいチャンスであると思った
- 学校はなかなか変わらない。しかし、今の時代の流れの中で、**これまでの自分たちとは違う発想を持つきっかけとしたかった**
- 学校現場には若手が増えている。より働きやすい環境でいきいきと活躍してほしいと思った

ワークショップ後の実感

- 「学校内で行う業務は変えられない」という思い込みを払拭できた**。実は、学校裁量の下、自分たちで変えられることがたくさんあることに気づくことができた
- ワークショップを機に、**既に変化が生まれている**。「終礼の回数を減らす」「学校ブログは3行まで」等は、即試行している
- 各業務の価値と課題を見直すことで、**その業務の目的を考え直す機会となった**
- このワークショップで使用したワークシートを校内の業務見直し時に活用していきたい。ワークシートの使い方がわかったので、指導主事の支援なく**自走できそう**である

教育委員会の声



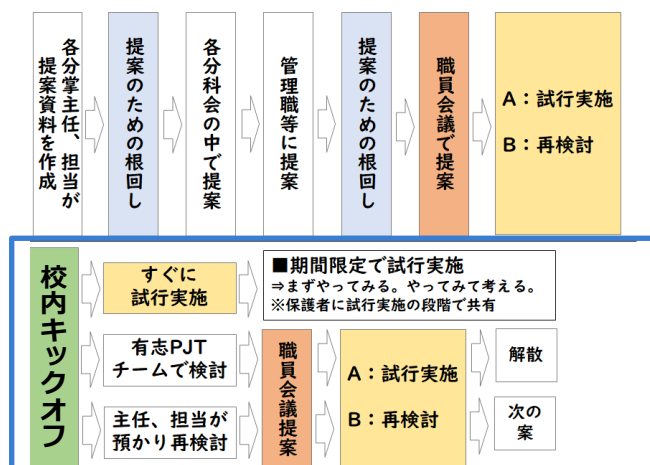
- この取組を通じて、**学校と指導主事との関係もさらに近くなった**ように感じている。これを機に、できるだけ学校と気を張らない関係を築くことで、さらに学校の業務改善につながると良い
- 次年度以降も希望を募り、ワークショップを実施していきたい

対話と合意形成を加速する「校内キックオフ」

福井市の事例の中で「校内キックオフ等のワークショップ」について紹介しました。「校内キックオフ」とは学校で取組を進める際の合意形成手法の一つです。以下では、校内キックオフの手法を取り入れる利点やその実施方法について、紹介します。

「校内キックオフ」を経た取組プロセスの利点

- 学校内で働き方改革の取組を始める際、誰か一人の意見を起点に合意形成を進めていこうとすると、右図上段のように、時間や労力がかかるケースもあります
- 取組検討の初期段階で、**皆で話し合い合意形成することを目的とした「校内キックオフ」を行うと、多様な知恵が持ち寄られより良い答えが見つかりやすくなる、その場で合意形成が図られるためすぐに試行実施しやすくなる**といったメリットが得られます（右図下段）

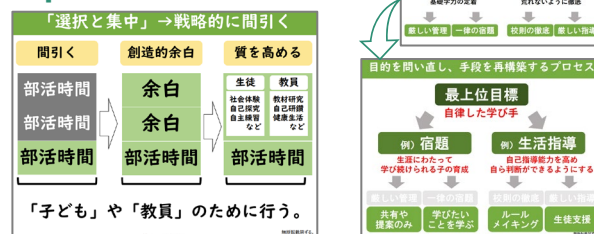


「校内キックオフ」の一手法としてのワークショップ

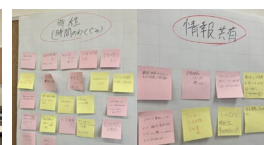
- 働き方改革をこれから本格的に始める学校や、よりインパクトの大きなテーマに着手したい学校においては、「校内キックオフ」として、取組の開始当初に、取組のテーマ出しや合意形成を行うワークショップを校内の全教職員対象に実施することが有用**です。当該ワークショップは、以下の3 Step（所等時間60～90分程度）で実施できます

- Step 1 : まずは各教職員の持つ固定観念（この業務は変えられない、これ以上早く帰るのは無理、等）をほぐし、柔軟にアイデア出しができるよう、目的を問い直し、手段を再構築する考え方等を紹介
- Step 2 : 「日々の業務に創造的余白を増やすために、皆で取り組めそうなことは何か」について、教職員全員で考え、近しいアイデアをグルーピングし、詳細を検討するテーマを導出
- Step 3 : Step 2 で出たテーマから、各教職員が積極的に関わりたいものを自己選択し、①現在の手段とその価値・課題の見直し、②別の手段の提案、③新しい手段の選択、④実行計画表の作成を実施。今日、明日からの試行実施につなげる

Step 1 : 考え方のインプット

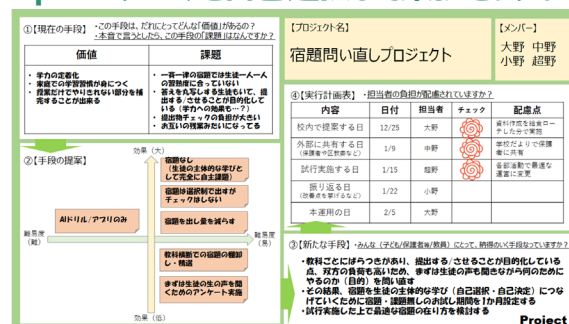


Step 2 : テーマ出し



ふじみ野市におけるワークショップの様子

Step 3 : テーマを自己選択して業務をリデザイン



※掲載している研修資料は、株式会社先生の幸せ研究所のものを一部抜粋

おわりに

本報告書をお読みいただき、いかがでしたか。教育委員会としての動き方のポイントの解説や各地域の実践事例の紹介が、明日からの皆様の活動のヒントになったのであれば幸いです。

本年度事業においては、学校の働き方改革の取組の推進に際し、市区町村教育委員会がどのように学校と伴走すると効果的かを明らかにすることを主眼に実証を進めてきました。今後これらの取組を全国規模で展開していくに際しては、さらに、都道府県教育委員会との連携も期待されるところです。本報告書においても取り上げたように、都道府県教育委員会が主導し都道府県内全体で働き方改革の取組に関する学び合い等を行う実践がすでに生まれており、次年度以降は、そのような動きが全国各地に広がり、さらなる展開が生まれていくことが期待されます。

本報告書がひとつの起点となり、全国各地で取組が深まり広がっていくことを願っています。全国の仲間と共に進めてまいりましょう。

学校における働き方改革の取組をさらに推進し、全国に展開していくに際しての各者の役割（イメージ）



学校

- ✓ 裁量をもって取組を進める主体者
- ✓ 学校間や各教師間での相互の学び合いや連携・協働



市区町村 教育委員会

【所管する学校（主に小・中学校）に対する伴走支援の拠点】

- ✓ 都道府県教育委員会の旗振りや支援も受けつつ、学校の働き方改革の取組の実践を深め、取組を広げる主体者
- ✓ 地域を超え、全国の市区町村教育委員会間での相互の学び合いや連携も可能



都道府県 教育委員会

【域内の市区町村教育委員会に対する伴走支援の拠点】

- ✓ 域内の小・中学校の働き方改革の取組を広げる支援者
- ✓ 地域を超え、全国の都道府県教育委員会間での相互の学び合いや連携

【所管する学校（主に高等学校・特別支援学校）に対する伴走支援の拠点】

- ✓ 学校の働き方改革の取組の実践を深め、取組を広げる主体者

