

**(はじめに)**

5 学校現場は、教職員の長時間過密労働の問題が深刻になる中、文科省や県教委，そ  
して各市町において、教職員の多忙化解消に向けた取り組みが進められています。各  
学校においても働きやすい職場環境づくりに向け、管理職のリーダーシップが求めら  
れています。また、学力問題で競争が激化し、不安をかきたてられる中、子どもたち  
は、自信をなくし、人間関係を豊かに築きにくくなっています。「どの子にも確かな  
10 学力と豊かな人間性を。そのために全学年での少人数学級の早期実現を」という多く  
の保護者・教職員の願いに沿った施策が進められることが求められています。

今後、どう学校づくりを進めていくのかはまさに重要な課題であり、各学校におい  
て、その学校の実情にあった取り組みが求められています。子どもや保護者・教職員  
の願いに応えた学校づくりを目指したいものです。

さて、今回で27年目をむかえる校長会と尾北教労との懇談会ですが、「尾北の子  
15 どもと教育のためにともに力を合わせ努力していく」という姿勢を、毎回確認しあっ  
て会を重ねることができました。また、これまでの懇談会で、

○子どもの願いや心の痛みを真正面から受けとめる学校をつくる。

○血の通った働きやすい職場をつくる。

○保護者や地域としっかり手をつなぐ。

○教育という専門性と崇高な使命にふさわしい教員としての身分を保障する。

20 という4つの立場をともに大切にしようと話し合われてきました。今年度の懇談会も  
この立場をもとにした話し合いになればと考えています。

今回、懇談したい内容について、提言と要請という内容でまとめました。諸課題の  
25 解決に向け、関係機関への働きかけを含め、ともに取り組んでいきたいと考えていま  
す。ご検討の程よろしくお願ひします。

\*\*\*\*\*

**(1) 道徳の教科化**

**<現 状>**

30 道徳の教科化については、昨年度の校長会との懇談会において、組合からの提言に  
対し、校長会から以下の見解が示され、ともに大切にすることが確認されました。

ア 内容に関しては、子どもの人格の完成を目指し、よりよく生きるための基礎を  
作るようなものにしていきたい。

イ 記述式といえども他と比較するような評価はよくない。個人を励ますような記  
35 述が大切だと考えている。

ウ 授業を行うにあたっては、子どもの実態に即したもので、心情をゆさぶるよう  
な教材の活用がよいと考えている。

今年度になり、来年度からの実施を間近に控え、道徳の教科化にどう対応するかが、  
さまざまな教育関係機関で検討される中、以下のような新たな問題が指摘されていま  
40 す。

ア 道徳が教科となったことで、決められた徳目を身につけさせることに固執した  
指導が行われると、一面的な見方や考え方が押しつけられる恐れがある。

イ 通知表に評価を記述するために、振り返りの記録や授業中の発言など、目に見  
えるものどうしても教師の視点が向きやすくなってしまふ。また、すでに現在  
45 使用している「わたしたちの道徳」にも「できたら色をぬろう」といった箇所が  
あるように、「できているかどうか」といった結果主義や態度主義で子どもの状  
況を見たり、授業での指導が、規範意識の押しつけや生活指導的な傾向に陥る恐  
れがある。

## <提 言>

道徳の教科化については、以下の点が重要だと考えますが、いかがでしょうか。

- ① 道徳教育をすすめるにあたっては、一人一人の率直な思いや心のありようや変容を認めることを基本にする。
- ② 道徳の指導に関しては、規範意識の押しつけや生活指導的な傾向に陥らず、日常生活の中で起きてくる問題や市民道徳、さらには、平和・人権・環境等の社会の問題などについて考え合う授業を大切にする。そして、お互いの考えを認め合う中で、価値観を深めたり、人間らしい生き方を考えたりするなど、教育基本法で示された「人格の完成」を目指したものにしていく。
- ③ 道徳の評価の問題は、記述式にせよ、子どもたちは評価されれば、その影響で本当の自分が出せなくなったり、教師の前でよい子を演じたりすることが心配される。本音から出発し、失敗を大切にしてそこから学ぶなど、人間らしい価値観を育てていく評価のあり方を検討していく。
- ④ 道徳の授業を行うにあたっては、特定の資料・教科書の使用やその使い方を押しつけるのではなく、子どもや学級の実態に合わせた柔軟な対応と教師の自主性を尊重して進める。

## (2) 小学校での英語の教科化

### <現 状>

小学校高学年の英語教科化に向け、移行措置による検討がはじまっています。しかし、小学校の英語教科化については、すでに以下のような問題点が指摘されています。

ア 現在行われている外国語活動は、「聞く」「話す」を中心としたコミュニケーション能力の素地を培うねらいで取り組まれている。それが、教科化されることで「読む」「書く」の活動も合わせ、600～700の単語を習得しなければなら

イ 授業時数を現行より1時間増やすことは、日課的にも教育活動に無理が生じ、ゆとりがなくなり、心身ともに子どもや教師の負担が増える。

ウ 誰が指導するのか。この問題はすでに現場に不安や心配を生み出しており、人的加配が強く求められている。やむを得ず担任が指導するにしても、そのための研修・教材研究・授業準備等の時間が必要になってくる。何の条件整備もせずに行えば、多忙化に拍車をかけることにつながる。

### <提 言>

小学校高学年の英語の教科化については、以下の点が重要だと考えますが、いかがでしょうか。

- ① 習得しなければならない単語数の多さや通知表の評価等により、このままでは早期に英語嫌いの子を生み出してしまう心配があるので、小学校での英語の教科化について、教科化そのものの是非を含めた見直しを進め、要請等を通じて関係機関に働きかける。
- ② 多忙化にさらに拍車がかからぬように英語専科教員や英語講師の加配など、必要な条件整備について関係機関に働きかけると共に、担任のみで行う際の負担軽減をはかる。
- ③ 授業時数の確保については、現在の日課の中で無理なくできる工夫をする。夏休みや土曜日などに行うといった新たな負担増にならないようにする。

## (3) 全国学力テスト

### <現 状>

全国学力テストは、「学力や学習状況を把握・分析」（実施要領）という目的のため

に実施されています。しかし、結果公表が広がる中で、「序列化と過度な競争が生じないようにする」（実施要領）に反する事態が全国で拡大しています。順位を上げるために過去問題や練習問題を使つてのテスト対策が広がっていて、「本来実施すべき学習が十分に実施できない」（「全国学力・学習状況調査に係る適切な取組の推進について」文科省通知 2016・4・28）という深刻な事例が指摘されています。文科省が、

都道府県別の成績を公表することで競争が広がっているのにもかかわらず、今年度からは政令指定都市の結果まで公表されるようになりました。

昨年3月、福井県の池田町にある池田中の2年の生徒が、校内で自死するという大変衝撃的な事件が起きました。生徒が追い詰められた背景について、『「学力日本一」を維持することが本県全域において教育現場に無言のプレッシャーを与え、教員、生徒双方のストレスの要因になっていると考える。』（「福井県の教育行政の根本的見直しを求める意見書」2017・12・19 福井県議会で可決）という指摘があります。全国学力テストで上位を維持しようとする県教委の姿勢が、各学校・教員に圧力としてかかり、それが生徒を自死に追い込んだということも考えられます。

文科省は、再来年度から、中学校における調査に英語を加えることを計画しています。「読むこと」「書くこと」「聞くこと」に加えて「話すこと」の調査が行われるため、膨大な授業時間が使われます。学校教育に大きな支障を来すことが懸念されます。

愛知県においては、市町村・学校別の成績は公表されていません。また、県教委は、「結果のみを意識したテスト対策は好ましくない」「学力・学習状況充実プランや授業アドバイスシートは、あくまでも例示であつて、事前対策を奨励するものではない」（2017・6 愛教労と県教委との交渉）と回答しているように、事前対策を推奨してはいません。ただし、小学校国語の成績が良くなかったことを受けて、ここ数年「充実プラン」「アドバイスシート」「ガイドライン」を各学校に下ろしています。

一方、尾北では、数年前に、「やったことがない問題が出るので、事前に練習して慣れさせることが必要ではないか。」「これからの教育においては、こういう問題を解く力をつけていかなければならないのではないか。」といった発言が管理職からなされたところがあります。それが、結果的に事前対策につながる懸念があります。各学校の教育をゆがめてしまうことのないよう、冷静な対応が求められています。

昨年度の校長会との懇談では、校長会から、「県のガイドラインを参考にしながら、授業改善に生かしていきたい。把握できるのは学力の一部であり、競争するものではない。結果に振り回されることはよくない。また、学校で時間をとって練習したりするのはよくない。」「市町村別・学校別の結果を愛知県は公表していない。引き続きこの方針を継続するようにしたい。」といった見解が示されました。

#### <提 言>

全国学力テストは、あくまでも「学力の特定の一部」を測定するものであり、市町村・学校別の成績公表や過去問題練習などのテスト対策で、学びがゆがめられたり、学校現場が振り回されたりしないようにすることが重要だと考えますがいかがでしょうか。

### (4) 勤務時間の適正化

#### <現 状>

現在の学習指導要領の実施以来、授業時間が増やされたり、授業内容が難しくなったりすることで、子どもたちだけではなく教員にも負担が増加しています。

数年前、尾北で現職の教職員が突然亡くなるというとても痛ましい出来事が続きました。現職教職員の突然死の原因については、膨大な時間外勤務の問題も指摘されています。今の職場の状況は、誰がいつ倒れてもおかしくないのが実態です。教職員の健康を守るためには、まず長時間過密労働をなくすことが求められます。

昨年3月、県教委は「教員の多忙化解消プラン」を公表しました。そして、それを受けて、尾北のすべての市町で、多忙化解消の計画（「案」を含む）が出されました。現在、多忙化解消に向けて、具体的な取り組みが始められたところです。また、中教審は、教員の働き方改革「中間まとめ」を公表しました。多忙化解消を進め、勤務時間内に業務が終えられるような勤務体制づくりを実現することが求められています。

勤務時間に関わるいくつかの点に関する現状について以下に触れます。

#### （勤務時間の運用に関して）

長時間過密労働を解消し、勤務時間内に仕事が終えられるようにすることが求められています。そのためには、すべての学年での少人数学級の実現や教職員の大幅増員が不可欠ですが、さしあたっては、仕事内容の精選とともに、勤務時間が適正に運用される必要があります。

学校では、昼の休憩時間はとれないのが実態です。連絡帳に返事を書く、ノートやプリントの点検をする、委員会活動の指導をするなどの仕事をしています。たとえ職員室に戻ってお茶を飲んでいても、同僚から仕事上のことで話しかけられたり、子どもが用事で来たりすれば対応します。これは、「休憩」ではなく「手待ち時間」（いつでも仕事にとりかかることができるよう待機している時間）であり、勤務なのです。

1日の勤務が8時30分に始まれば、7時間45分勤務したあとの16時15分に勤務の拘束が解かれるように、勤務時間の適正な運用がなされることが求められます。

学校づくりアンケートでは、「毎日休憩時間もなくて働いていて、その割り振りはない。」「昼の休憩は実質とれない。その分の割り振りはとれていない。」という声が寄せられています。少なくとも、管理職から、「昼の休憩がとれなかった場合は、管理職に申し出てもらえば、早く帰ることができるようにする。」ということを全職員に説明することが求められています。

昨年度の校長会との懇談会では、校長会から、「7時間45分連続勤務をつくらないのが原則である。しかし、実際には、生徒指導やけがへの対応などで休憩がとれない場合も出てくる。その場合は、適切に割り振り変更をしていきたい。」という返答がありました。

#### （時間外勤務の割り振りに関して）

やむを得ず時間外勤務をした場合は、確実に割り振りがなされるようにすることが求められます。尾北では、割り振りについて管理職から指示される職場が増えてきている一方、「割り振りがない」「はっきりしない」といった声がアンケートでも寄せられているように、管理職から指示や説明がきちんとなされていないところもあります。また、校長先生から「割り振りをとってください。」と声をかけられても、忙しくて早く帰ることが難しいのが現状です。

県教委は、割り振りがきちんとはとられていない問題に関して、「割り振りは、口頭のみではなく、（割振変更簿等の）客観的なもので行うよう助言している。」と回答しています。そして、2014年度からは、県内すべての小中学校における「日常で使用する割振変更簿の設置状況」の調査を行っています。

また、県教委の「教員の多忙化解消プラン」では、「県教育委員会は、小・中学校校長が割振変更簿の整備と運用を行うよう、市町村教育委員会及び各学校長に呼びかける。」として、割振変更簿の整備と運用をするよう呼びかけています。

尾北では、ここ数年で、割振変更簿を設置する学校が見られるようになってきて、本人が必要なときに、気兼ねなく申請することができるようになってきています。一方で、設置はされているものの、職員にきちんと知らされなかったりして、十分活用されていないところもあります。まずは設置し、その使い方を全職員に説明するなどして、割振変更簿を生かすことが求められています。

また、割り振り対象の業務と日時数を、プリントで配付したり、ホワイトボードや

黒板に記載する学校も見られます。これも確実に割り振りを行うための、職員全員にとってよく分かる客観性のある取り組みだと言えます。

割り振りについては、多くのところでは、長期休業中にもとれるようにしています。今後は、どこの学校においても、個人別の割振変更簿を設置し、いつでも割り振りがとりやすくなるよう改善を進めることが求められています。

※資料「個人別の割振変更簿の例」

勤務時間の割振変更簿

No.1

職員氏名( )

命令月日	決済	勤務を命ずる日及び割振となる時間		勤務の内容	勤務時間の割振を変更する日及び時間		職員 確認印
		勤務を命ずる日	割振となる時間		変更する日	変更する時間	
4月4日	(例)	4月4日(全)	1時間00分	入学式準備	4月7日(月)	15時25分から 16時55分まで(1時間00分)	印
5月15日	(例)	5月15日(木)	2時間00分	職員会議	5月16日(金)	14時25分から 16時55分まで(2時間00分)	印
6月2日	(例)	6月2日(月)	1時間00分	現職教育	月 日( )	時 分から 時 分まで( 時間 分)	
6月9日	(例)	6月9日(月)	1時間00分	職員会議	6月13日(金)	14時25分から 16時55分まで(2時間00分)	印
月 日		月 日( )	時間 分		月 日( )	時 分から 時 分まで( 時間 分)	

(休日勤務に関して)

休日に勤務を命ずる場合については、振替休日を設定するだけでなく、以下のような理由から、早めに勤務の拘束が解かれることが求められます。

ア 本来、休日は職員の身体を休ませるだけでなく、「文化的な最低限度の生活」(憲法第25条)を営むためにも不可欠な日であり、勤務させないのが原則です。

イ 「原則として時間外勤務を命じないものとする」「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、・・・臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする」(「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」とされていますので、休日勤務は必要最小限にすることが求められます。(月曜日から金曜日に勤務が割り振られていますので、休日に勤務を命ずると時間外勤務となります。)

ウ 時間外勤務を命ずる際は、「公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」「教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分配慮がされなければならない」(「公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法」第5条・6条)として、「健康と福祉を害しない」ように配慮が義務づけられています。

このように、土曜日や日曜日の勤務当日は、早めに勤務の拘束を解く配慮が求められるのです。早めに勤務の拘束を解くためには、日頃の時間外勤務の割り振りを、休日勤務当日に行うことで対応できます。

なお、昨年度の校長会との懇談会で、校長会から「週休日に勤務を命じないことが原則である。しかし、学芸会や運動会など、やむを得ない場合もある。その場合は、日頃の勤務の多さに配慮して、割り振りで対処することはできる。」という返答がありました。

(部活動の過熱防止に関して)

2015年度の丹葉地区小中学校校長会において、部活動の過熱防止に向け、以下のような5つの改善目標が掲げられ、その実現に向けての取り組みが進められてきました。

ア 平日の朝部活を、週1回は、なくす。

- イ 平日の帰りの部活を、週1回は、なくす。
- ウ 土曜日と日曜日の部活は、どちらかの日を休みにする。
- エ 土曜日もしくは日曜日の部活は、午前か午後の半日のみにする。
- オ 長期休業中の部活は、土曜日と日曜日は行わない。

5 今年度は、各市町での多忙化解消計画が出され、校長会の改善目標をさらに前進させるよう取り組みが進められています。

#### <要 請>

##### (勤務時間の運用に関して)

- ① 途中の休憩がとれなかったときは8時30分から16時15分までで7時間45分勤務となり、16時15分に勤務の拘束が解かれることを、全職員にきちんと説明すること。また、帰りやすくなるように改善を進めること。
- ② 7時間45分勤務が確実に守られるよう、以下の内容について配慮すること。
  - ア 日課の見直しを行って、子どもの下校時刻を早めることにより、16時15分までに打ち合わせや学年会や学級学年事務などの時間を確保すること。
  - イ 職員会議や学年会・部会などの会議は、16時15分に終わるようにすること。もし、時間が足りなくなった場合は続きを別の日に行くか、続ける場合は別の日に割り振りを行うなど、時間外勤務が常態化しないようにすること。
  - ウ 昼の休憩を使って集会や行事などを行った場合、16時15分に全職員一斉に勤務の拘束を解くこと。
  - エ 行事(後片付けを含む)、研究発表会、学校訪問なども16時15分に終わるよう計画をたてて取り組むこと。
  - オ 提出文書を簡素化したり、出張を減らしたり、学校訪問を半日日程にしたり、研究指定を減らしたりするなど、教職員の仕事を減らす取り組みを教育委員会や関係機関への働きかけを含めて進めること。

##### (時間外勤務の割り振りに関して)

- ③ 時間外勤務の割り振りについては、口頭のみで済ませるのではなく、管理職が割り振りの日時数を文書等できちんと伝え、個人別の割振変更簿を設置し、すべての職員が、自分の希望に合わせて確実に割り振りがとれるようにすること。
- ④ 朝の登校指導や夕方の休憩時間に会議を行った場合など、やむを得ず時間外勤務となったときは、それが割り振り対象であることと割り振りの日時数を、管理職がすみやかに職員に知らせること。
- ⑤ 時間外勤務があったときは、途中の休憩がとれない実態と、学校現場の勤務の割り振りの特殊性により、16時15分からさかのぼって割り振りをすること。少なくとも、年休と同じように、夕方の休憩時間の30分を除いて、16時30分からさかのぼって割り振りをすること。

##### (休日勤務などに関して)

- ⑥ 休日勤務は、やむを得ない場合を除き、必要最小限にすること。
  - 運動会や学習発表会などで休日に出勤を命じたときは、「健康と福祉を害することとならない」ように、日頃の時間外勤務の割り振りを行うことで、早めに勤務の拘束を解くこと。
  - また、授業時数の確保のためという理由で、休日の行事終了後の午後に授業が組まれる学校もみられるが、休日は子どもたちは家庭で過ごす日であるという趣旨から、行事終了後は、できるだけ早く下校させるようにすること。
- ⑦ 休日における地域やPTAの行事への「ボランティア参加」をなくすこと。やむを得ず行う場合でも、教職員にとっては勤務の一環であるので、勤務時間の割り振りをすること。

##### (部活動の過熱防止に関して)

⑧ 部活動については、過熱のあまり健康や家庭を犠牲にすることのないよう、活動を行わない曜日を現状よりさらに増やしたり、練習時間を短縮したり、朝の部活動をやめたりするなどの改善を進めること。

⑨ 部活動の過熱防止に向け、当面、丹葉地区小中学校校長会で定めた5つの改善目標や市町の計画がすべての学校で実現されるよう、取り組みを進めること。

#### (その他)

⑩ 現在の学習指導要領の実施により、持ち時間数が増加し、特に学級担任への負担が増大している。少人数・TT授業は加配分にとどめ、教頭・教務・校務が相当時間数を受け持ち、学級学年事務の時間を確保するなど、学校全体で補い合うような体制づくりを進めること。

⑪ コンピュータによる処理が増えるなど、学校で仕事をせざるを得ない状況が広がっている。また、休日に相当数の教員が学校に行き仕事をするというような状況も見られる。成績処理の時期などは、会議を持たないとか、授業時数の累計を考慮した上で午後の授業を減らす日を設けるなど、忙しい時期に合わせた柔軟な対応を行い、仕事ができる時間を確保すること。

### (5) 教職員の健康問題と多忙化解消

#### <現 状>

文科省の教員勤務実態調査で、中学校教諭の6割近くが過労死ラインに達していることが明らかになりました。尾北での、数年前の現職教職員の相次ぐ突然死も、忘れてはならないことです。長時間労働が、体と心に与える悪影響は明らかです。「80時間以上の時間外労働をすると、しない場合に比べて心筋梗塞のリスクが1.9倍になる」(労働安全衛生総合研究所)とも言われています。また、長時間労働がメンタル疾患や自殺のリスクを高めています。

愛知県の「教員の多忙化解消プラン」を受けて、尾北の各市町はそれぞれの多忙化解消方針を作成しました。多忙化解消は、教職員の健康問題に直結することでもありますが、教員の疲弊による教育力の低下という問題にもつながります。そういった意味で、多忙化解消は、まさに重要課題だと言えます。

尾北では、さまざまな多忙化解消の方向性が検討され、各市町や学校では、以下の取り組みを始めとした具体的な改善が進められています。

ア 夏季休業中のお盆の「休校日」は、尾北のすべての市町で実施された。

イ 来年度の小学校陸上運動記録会の廃止を決定した。

ウ 通知表の文章表記の見直しが進められた(扶桑町・岩倉市)。

エ スクールソーシャルワーカーが配置された(江南市・扶桑町)。

オ 市の美術展への学校単位での参加を来年度から取り止めにした(江南市)。

カ 学習発表会を、真に1年間の学習の発表の場となるよう、実施時期の検討と、教室発表を含めた無理のない内容へと見直しが進められた。

根本的には、多忙化解消に向け、さまざまな形での人的加配が強く求められています。今回のアンケートでも「仕事の精選、教員数の増加を望みます」「教育に予算を増やし、とにかく人材を増やさなくては解消にはつながらない」といった声が寄せられています。

在校時間記録表の取り組みは、どの学校でも行われるようになり、労働実態の把握が進みました。しかし、時間外勤務が依然多く、割り振りもきちんとはとれない現状を見ると、労働安全衛生体制の確立に向けた取り組みはまだ不十分だと言えます。

教員の場合、時間外勤務が増え続けていることに加えて、その職務の特殊性によりストレスが増え続けている現状があります。いじめ・不登校、問題を抱えた子の指導、保護者への対応の難しさに翻弄されると、心の余裕をなくし疲弊してしまいます。余

裕のない毎日は、職場の人間関係も難しくしていきます。また、病気を抱えながらも、周りに気兼ねして休暇が取れず、無理をして勤務している現状も見られます。

勤務時間をきちんと守り、働き過ぎにブレーキをかけ、心身ともに正常な働き方ができる職場にしていく必要性を強く感じます。そのためには、健康安全への対応を個人任せにするのではなく、職場の労働環境や労働実態をみんなで見つめ直し、働きやすい職場にしていくことが大切です。

#### <要 請>

- ① 中教審による教員の働き方改革「中間まとめ」や愛知県の「多忙化解消プラン」、そして、各市町教育委員会の多忙化解消のプランに沿って、関係機関への働きかけを含め、各市町や学校で具体的に取り組みを進めること。
- ② 労働安全衛生法に基づく文科省通知では「残業が80時間・100時間を超える職員は医師の面接指導が受けられるようにする」となっており、それが守られるように関係機関への働きかけを含め取り組むこと。また、在校時間記録の簡素化を図るため、タイムカードやICカードの導入を進めること。
- ③ ストレスチェック制度については、全職員の健康管理に役立てる視点で活用すること。また、厚生労働省が示したストレスチェック制度の趣旨に沿い、結果の集計及び分析を行い、必要に応じて職場の環境改善の措置を講じること。
- ④ 50人以上の職場では、産業医の選任が進められているが、安全衛生委員会の定期開催や産業医による校内巡視など、さらなる改善を進めること。  
また、50人以上というのは、「常勤・非常勤を問わず、年間を通じて勤務している職員」（厚労省や文科省の判断）であり、実際には、少人数TT講師、支援員、用務員、給食配膳員、図書館司書、教育相談員、スクールカウンセラー、語学指導員、NETなど、学校のほとんどの職員を含んでいる。その点で、職員数の再確認を行い、50人以上の職場には、早急に必要な対応を行うこと。  
50人未満の職場では、法で義務づけられている衛生推進者の選任を進めること。同時に、健康で安全に勤務できる職場づくりを衛生推進者だけに任せるのではなく、衛生委員会を設置するなど、集団で現状を見直し、問題状況を早期に改善できるよう取り組みを進めること。
- ⑤ 職員の健康維持のために、最低でも月1回は定時退校日（ノー残業デー）を設けるとともに、定時退校できる日を増やせるよう業務内容の見直しを図ること。
- ⑥ 職員が病気やけがで休む際には、本人に療養休暇が取れることを伝えること。また、療養休暇に関する以下の内容を職員に周知すること。  
ア 療養休暇は、1日や1時間単位で取れること。  
イ 30日未満の取得なら、ボーナスや給与などの処遇には影響がないこと。  
ウ 1週間以内の休暇であれば、特に診断書は必要ないこと。
- ⑦ 休養室の設置を進めること。すでにある「会議室・談話室」を休養室として実質的に利用できるようにするなど、職場の実状に合わせた整備を進めること。
- ⑧ 気持ちよく働くことができる職場づくりに向け、管理職がリーダーシップを発揮すること。特に以下の点について留意すること。  
ア 諸問題に対して担任一人任せにせず、職員全体でサポートする体制づくり  
イ 年休や療養休暇、時間外勤務の割り振りなどがとりやすい職場づくり  
ウ 困っていることを安心して相談できる職場づくり
- ⑨ 職員健康診断の検診項目の充実及び実施方法や場所の改善に向けて取り組むこと。
- ⑩ 暴言や侮辱といったパワーハラスメントは、心身の健康を害し、教職員としての身分や人権の侵害につながる重大な問題であるので、パワーハラスメントを生まない職場にすること。