「学校における働き方改革推進プラン」で業務改善を推進

県教育庁教育振興部教職員課

1　はじめに

県教育委員会では、平成29年度に、「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」を改定し、平成30年度には、教育次長を本部長とする「働き方改革推進本部」を庁内に設置するなど、全庁的な体制で働き方改革に取り組んできた。さらに、同９月には本県の「行動計画」となる「学校における働き方改革推進プラン」（以下、「プラン」）を策定し、具体的な取組を進めてきたところである。

2　「プラン」を大きく改定

令和３年３月、各種調査結果や条例改正等を踏まえ、「プラン」を以下のように改定した。

⑴チェックリストの更新（表１、２）

令和２年度の調査結果等を踏まえ、チェックリストの内容を、以下のように更新した。

①達成率が95％以上の項目については、目標設定項目からは除き、「今後も継続して取り組むべき項目」として掲載

②内容が類似している項目を統合し、チェックリストの項目を精選（例えば、教育委員会向けは24項目から23項目、学校向けは28項目から25項目）

③学校を取り巻く環境の変化を踏まえ、新項目を追加、既存項目も変更（内容の追加や一部修正）

④１年単位の変形労働時間制に係る状況把握のための項目（数値目標は定めない）の設定

⑵教育委員会と学校の具体的取組項目

教育委員会と学校が推進すべき具体的取組項目の追加・修正等については、例えば、ストレスチェックの集団分析結果を活用した、メンタルヘルス対策の推進や、「取組達成の判断基準」において、副校長や教頭の長時間勤務の改善に言及したほか、部活動ガイドラインの順守について、具体的な表現を追加した。

⑶千葉県の目標

「プラン」における県の目標は、原則として、条例等で定める勤務時間を超える在校等時間が、１か月当たり45時間、１年当たり360時間を超えないようにする。そのため、「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」や「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」を、今後３年間で段階的に引き上げることとしている。

学校における働き方改革は、単に教職員の在校等時間を短縮すれば良いというものではない。これまで学校教育が上げてきた効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくためには、教職員の業務量を減らすとともに、勤務時間を意識し、限られた時間の中で計画的・効率的に業務を行おうとする意識を持つことで、学校の業務改善と教職員の意識改革の両輪で進めていくことが必要不可欠である。

⑷各項目の具体的数値目標と判断基準

教育委員会向けと学校向けのチェックリストには、項目ごとに年度の数値目標と、取組達成の判断基準を明記している。

例えば学校向けのチェックリストの６番目の項目には「教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、留守番電話

の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する」がある。県立学校の達成目標は令和３年度90％以上、同４年度95％以上、同５年度100％とした上で、その項目が達成できたと判断するための基準としては、①「留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができる体制」、②「緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法の明確化」、③「勤務時間外の問合せ等への対応策について、保護者に周知」、の３点を挙げている。

⑸１年単位の変形労働時間制について

本県では、令和３年３月の条例・規則等の改正により、令和３年度から「１年単位の変形労働時間制」の導入が可能となった（市町村立学校は所管する自治体で規則等の改正が必要）。そこで、「プラン」が条例や規則に基づいていることや、１年単位の変形労働時間制導入のために必要な条件等を明記し、学校における働き方改革を推進する一つの選択肢として活用できることを明記した。

３　各種調査で「プラン」を検証

⑴「プラン」の取組状況調査から

毎年11月に、各市町村教育委員会と県立学校に対して、「プラン」の取組状況について調査しており、チェックリストでの進捗状況と出退勤時刻実態調査を細かくクロス集計することで、時間外在校等時間の縮減に効果がある取組について分析している。

⑵出退勤時刻実態調査と意識等調査

６月と11月に実施する在校等時間に係る調査と、７月と12月に抽出校に対して実施する意識等調査の結果から、勤務時間や負担感についての実態把握に努めており、その結果については、「プラン」の検証や改善に活かしている。

４　今年度の重点項目

⑴グループメールで市町村教委を後押し

令和３年度は、県と市町村の連携を重点項目としており、グループメール（県と市町村が参加できるメーリングリスト）を活用し、適宜必要な情報を共有することとした。令和３年11月の「プラン」の取組状況調査では、業務改善方針等の点検・評価、定期的な検証について、自治体ごとに取組の差があることが分かってきており、今後も県と市町村が連携して取り組むことが重要といえる。

⑵業務改善のためのICT活用（動画配信）

本年度は、GIGAスクール構想を踏まえて、授業へのICT活用が進んできており、今後は、教職員の校務に係るICT活用により、更なる業務改善につながっていく可能性が高いとみている。そのため、令和３年12月には、「クラウドサービス型ソフトウェア」開発企業の協力を得て、「Office365」や「Google Workspace for Education」の活用方法に係る動画（基本編・応用編）をYouTubeチャンネル「千葉県公式セミナーチャンネル」で限定配信し、学校や市町村教育委員会の取組を後押ししてきた。

５　おわりに

働き方改革は、一つの取組だけで進むものではなく、それぞれの状況を踏まえて、できることから少しずつ取組を継続して進めていくことで、業務改善や意識の改革につながっていくといえる。県教育委員会としては、「プラン」に掲げた具体的な取組により、教職員が心身の健康を保持し、授業やその準備に集中できる時間や自らの専門性を高める時間を確保できるよう、今後も全庁を挙げて市町村教育委員会や学校現場を支援していきたい。

1 シリーズ　現代の教育事情

表1　教育委員会の具体的取組　チェックリスト

※年度末等の検証の際、各項目について達成できていれば〇印をつけてください。
※各項目の達成基準は、「『学校における働き方改革推進プラン』に係る具体的取組方針」（P9～）内の基準を参照してください。

	番号	取　組　内　容	達成目標(%)			チェック
			R3	R4	R5	
計画策定・組織的対応	1	管下学校の業務改善に関して、PDCAサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。	85	95	100	
	2	校長の人事評価の面談等において、「業務改善」及び「意識改革」に向けた取組状況や、メンタルヘルス対策の推進について、必ず評価し、適切な指導・助言をする。	80	90	100	
	3	教職員の出退勤時刻をICTの活用やタイムカードにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを構築する。	85	90	95	
	4	働き方改革に係る全庁的な推進体制を構築する。	70	80	90	
	5	県教育委員会と市町村教育委員会は、学校の業務改善及び教職員の意識改革の取組について、連携を図り推進する。	90	95	100	
	6	学校における働き方改革に向けての優れた取組等について、管下の学校や教職員に紹介する。	70	80	90	
	7	スクラップ＆ビルドの観点から、総業務量が増加しないよう留意する。	80	90	100	
業務改善・意識改革	8	教育委員会が主催する研修会や会議等で、働き方改革に係る協議、情報発信、事例紹介などを行い、積極的に取組の推進を図る。	95	100	100	
	9	月の時間外在校等時間が恒常的に80時間超となっている教職員の勤務実態について把握し、各学校長又は当該教職員に対して改善のための指導・助言をする。	70	80	90	
	10	教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する。	60	70	80	
	11	校務の効率化のため、ICTの積極的な活用を推進する。	85	90	95	
	12	学習指導に係る業務（授業、授業準備、課題作成、採点等）へのICTの積極的な活用を推進する。	90	95	100	
	13	各学校における部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや学校の活動方針に沿って順守されているか点検するとともに、必要に応じて指導・助言する。	90	95	100	
	14	部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう、学校へ指導・助言する。	80	85	90	
	15	教育委員会として、緊急時の連絡方法を確保した上で、管下学校の学校閉庁日を、長期休業期間中に年間5日以上設定する。	90	95	100	
	16	学校へ調査等を行う場合は、その必要性を十分精査するとともに、実施する場合でも、実施方法を工夫するなどにより、学校の負担軽減を図る。	95	100	100	
	17	学校の各種研究会及び学校職員が参加する研修会等を整理・精選するとともに、実施する場合も可能な限りオンライン開催への移行を図るなど、業務改善につながる工夫をする。	85	90	95	
	18	校長が、学校運営上の必要性や個々の教職員の働き方に応じて、勤務時間や勤務形態の柔軟な運用ができるよう、通知等を通じて指導を徹底する。	80	90	100	
連携	19	教職員が行う授業準備や校内掲示物の作成などの事務作業を補助するスクール・サポート・スタッフ等や、教職員に代わり部活動の指導や大会の引率等を行う部活動指導員等の学校への配置を促進する。	95	100	100	
	20	登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等をはじめとして、保護者や地域、ボランティア等にお願いすることが可能な業務について精選し、外部との連携を一層強化する体制を構築する。	90	95	95	
	21	教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域の理解が得られるよう、PTA等に説明会や文書等により必要な要請を行う。	90	95	100	
継続	22	学校事務の共同実施を積極的に行うとともに、服務監督権者ごとの共通の庶務事務システムを整備し、学校事務の効率化を図る。				
	23	支援が必要な児童生徒・家庭への対応に関して、高度に専門的な知識・経験を有するスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育支援員等の学校への配置を促進する。				

1年単位の変形労働時間制に係る状況

変労制	①	1年単位の変形労働時間制が導入できるよう規則を改正した、又は年度末までに改正する。	
	②	実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した学校がある。	

※①、②は県全体の実態を把握するために調査を行うが、目標値は定めない。

表2　学校の具体的取組　チェックリスト

※年度末等の検証の際、各項目について達成できていれば〇印をつけてください。
※各項目の達成基準は、「『学校における働き方改革推進プラン』に係る具体的取組方針」（P16～）内の基準を参照してください。

	番号	取　組　内　容	達成目標(%)			チェック
			R3	R4	R5	
計画策定・組織的対応	1	校長は、経営方針・学校の重点目標・目標申告に働き方に関する視点を盛り込み、PDCAサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。	100	100	100	
	2	教職員は、校長が出した学校重点目標・経営方針を踏まえ、目標申告シートに働き方に関する視点を盛り込む。	80	90	100	
	3	教職員は、月当たり正規の勤務時間を45時間超えて在校することがないように、1日当たりの在校等時間及び週休日に業務に従事する時間を調整する。	60	70	80	
	4	校長は、働き方改革の優れた取組について情報収集し、好事例を積極的に取り入れる。	80	90	100	
	5	校長は、新たな業務を始める際には、スクラップ＆ビルドの観点（又はスクラップの観点）から、総業務量が増加しないよう留意する。	80	90	100	
業務改善・意識改革	6	教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する。	90	95	100	
	7	校長は、学校行事や会議、打合せ等を思い切って見直す。	95	100	100	
	8	校務の効率化のため、ICTの積極的な活用を推進する。	90	95	100	
	9	学習指導に係る業務（授業、授業準備、課題作成、採点等）へのICTの積極的な活用を推進する。	70	80	90	
	10	校長は、業務上の資料・教材・指導案・週案の全てを共有フォルダで管理し、事務の効率化を図る。	95	100	100	
	11	学校に設置されている様々な委員会等については、委員会等の合同設置や構成員の統一等、業務の適正化に向けた運用を行う。	90	95	100	
	12	校長は、課業日において、週に1日以上の定時退勤に努める日を必ず設ける。（校務の都合等で一斉の定時退勤が困難な場合に限り、教職員によって異なる定時退勤日を設定することは差し支えない。）	70	80	90	
	13	校長は、部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや活動方針に沿って順守されているか点検するとともに、必要に応じて改善を図る。	90	95	100	
	14	校長は、部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう点検するとともに、必要に応じた見直しを指導している。	80	85	90	
	15	教職員は、週休日である土曜日・日曜日に業務に従事する場合は、必ずどちらか一方とし、連続して業務に従事しないようにする。	60	70	80	
	16	校長及び教職員は、長期休業期間中は定時退勤に努めるとともに、全職員が夏季休暇の取得に努める。	95	100	100	
連携	17	地域ボランティア等との連絡調整の際の学校側の窓口として、副校長、教頭、主幹教諭等を地域連携担当と校務分掌上に位置付けるとともに、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意する。	95	100	100	
	18	校長は、登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等をはじめとして、保護者や地域、ボランティアにお願いすることが可能な業務について、学校・家庭・地域及び関係機関との連携を一層強化する体制を構築する。	90	95	100	
	19	校長は、教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域住民等に適切に説明を行う。	100	100	100	
継続	20	校長は、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう職員に徹底し、時間の短縮を図るとともに、勤務時間外に会議、打合せ等を行わないようにする。				
	21	給食費及び教材費等学校徴収金は、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収とする。				
	22	管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握し、正規の勤務時間を月45時間超えて在校する教職員と面談し、勤務状況を確認するとともに、必要に応じ、校務分掌上の配慮や医師による面接を受けさせるなどの指導を行う。				
	23	校長は、長期休業期間中において、年間5日以上の学校閉庁日を設定する（市町村立学校は市町村教育委員会において設定する）。				
	24	校長は、連続した休暇の取得奨励の一つとして、職員一人一人が、週休日、休日等も活用しながら、1年に1度は1週間以上の連続休暇（ゆとりウィーク）を取得するよう奨励する。				
	25	校長は、職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日として、年次休暇の取得を奨励する。				

1年単位の変形労働時間制に係る状況

変形労働制	①	希望すれば、1年単位の変形労働時間制が導入できることを職員に周知した。	
	②	実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した職員がいる。	

※①、②は実態を把握するために調査を行うが、目標値は定めない。

本校の「学校における働き方改革」

流山市立西深井小学校長　南（みなみ）　暁男（あきお）

1　はじめに

「学校における働き方改革」が叫ばれて久しい。本県においては、県教育委員会を中心とした取組が着実に功を奏している一方、現場サイドではなかなか進まないという声も多い。

私は、昨年度に本校に赴任したが、着任早々の「一斉臨時休校」もあり、「新型コロナ」の猛威により、子供たちはもちろんのこと、職員もその危険に晒されている状況に、恐れを禁じ得なかった。そして、その危険を背にしながらも、「今までやってきたんだから、これはやらなければならない」と、必死に日々業務をこなす職員を見て、何よりもまず大切なのは職員の健康であり、そのためには、「働き方改革」を進め、少しでも職員にリフレッシュの時間をもたらすことが必要である、と考えた。

本校は、全校児童201名、全学年が単学級の、市内一の小規模校である。子供たち一人一人に目が行き届く反面、職員としては、同じ学年を担当する同僚・先輩がいないことで、相談もままならず、自分の学年（学級）のことは、全て自分で行わなければならないという苦しさがある。行事の準備等においても、一人一人の負担は大きく、まさに「働き方改革」が必要な状況であった。

2　本校の実践

⑴職員の研修

職員一人一人が、「働き方改革」を、心から「必要なこと」と思うことが、まず不可欠なことである。そのため、職員研修の時間をとり（「終礼」（後述）の時間の中で、少しずつ時間をとった）、校長が資料を用意し、職員に様々な説明を行った。「先生方の今の頑張りによる本校の教育の質を、この先も持続させるために、先生方自身が心身ともに健康で、そして更に豊かになることが必要」だと説いた。同時に、県の「プラン」及び諸法令について説明し、理解させるよう努めた。

⑵保護者への啓発

令和２年４月に県教育委員会から配布された「共同メッセージ」「『えがおチャレンジ』への協力のお願い」のリーフレットを、２年続けて、全家庭に配布した。また、学校だよりには、特に職員の日々の勤務時間と学期末の成績処理期間の際の短縮日課等について、その旨を明確に記し、保護者への理解を求めた。

⑶校内研修の簡素化

令和２年度は、道徳科の「公開研究会」を計画していたが、コロナ禍に見舞われたことも相まってこれを中止し、併せて、それに向けて計画されていた校内での３回の授業研究も１回のみとした。また今年度においても、授業研究は年２回のみとした。

⑷保護者及び業者等の対応を勤務時間内に

生徒指導等の対応を含め、保護者への連絡や面談は、可能な限り勤務時間内に行うようにした。本校は、共働きの家庭がほとんどであるが、そもそも生徒指導において、家庭への連絡はスピードが命であり、その考えも同

時に職員に浸透させるよう努めた。

また、来校する業者にも職員の勤務時間と働き方改革の取組を周知し、勤務時間内の対応を求めた。

⑸会議の削減・分散化

「職員会議」の時間をなくし、資料を共有フォルダに格納し、これを見ることで、会議に代えた。また、説明や意見交換が必要な事柄については、「終礼」の中で、項目を日ごとに分けて行った。その他の会議も、敢えて設定せず、必要に応じて職員室で短時間で行った。

⑹出退勤時間の意識化

「退勤予定時刻ボード」を作成し、各自が出勤時に、その日の退勤予定時刻を記入することとした。ボードは、職員室の前黒板に掲げ、全員が見られるようにした。

⑺日課表の見直し

①朝の登校時刻を、５分早めた。
②朝学習の時間を、５分短くした。
③休み時間を、業間休み以外は５分とした。
④昼休みから清掃までの移動時間を５分短くした。

これにより、30分間、放課後の時間を確保することができ、家庭への連絡や事務処理、消毒等の時間に充てられた。

また、「打合せ」は、退勤時間前に「終礼」として行うようにし、朝の健康観察の時間を確保した。

⑻部活動の見直し

部活動は、「週３日」「一日40分間」「放課後のみ」とした。また、前述の日課表の見直しにより、部活動を勤務時間内に行うことができるようになり、その後の職員の事務処理等の時間確保にもつながった。

⑼学校行事の見直し

コロナ対応とも相まって、運動会を、

①半日開催（昼食なし）
②学年（学団）団体種目なし
③個人レク種目なし

等、規模を縮小した。

運動会については、子供たちの指導のみならず、会場準備やPTA、地域とのやりとり等、学校においては、大きな労力を必要とするものであり、コロナ禍中でなくとも、更なる見直しが必要であると考える。

林間学校、修学旅行についても、コロナ対応から、ともに宿泊でなく日帰りでの実施とした。このことは、全職員が「働き方改革」を考える大きな契機ともなった。

３　おわりに

先日、とある保護者が午後６時を過ぎて来校した。その際、「先生方はいつも学校にいると思ってました」という発言があった。さらに先日、とある民間団体が主催する地域行事（休日実施）への参加依頼が、学校に送付されてきた。その際の参加単位は学校で、当然引率は教員であった…。

社会には、依然として、学校は休日だろうが勤務時間外だろうが、いろんなことをやって当然、という考えが定着している。

また、職員にも、「今までやってきたのだから」と旧態依然を良しとする考えが根強くあり、さらには、教師という仕事そのものが「時間外勤務」という感覚を持ちにくいのも、「働き方改革」を阻害する大きな要因である。

一方で、学校の業務量は明らかに増えている。現場レベルでの業務の「優先順位付け」は、管理職に課せられた急務である。

このような状況に挑み続け、子供たちと職員、そして学校教育の未来のため、今後も学校現場でできる「働き方改革」を全力で推進していきたい。