

# 「業務改善スタンダード」のねらい 実効性のある働き方改革へ

学校における働き方改革のゴールは何か。文部科学省は、「学校における働き方改革の目的は、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること」と述べています。

埼玉県教育委員会では、令和3年6月に全62市町村から小・中学校124校を抽出し「令和3年度働き方改革に関する実態調査」を実施しました。御協力いただいたさまざまな市町村教育委員会および小・中学校の教職員の皆様に厚く御礼申し上げます。調査結果は、国の勤務実態調査の分析委員でもある明星大学の神林寿幸先生に御指導をいただきました。

本県においても、学校における働き方改革は少ずつ進んでおります。学校における働き方改革をさらに加速させるために、学校における働き方改善スタンダード・中学校版」を作成しました。また、「埼玉県業務改善スタンダード・小中学校版」にも中学校で活用できる取組がありまして御覧ください。今後、市町村教育委員会、そして各学校の管理職の皆様にご活用いただき、働き方改革推進の一助となれば幸いです。

令和4年2月 埼玉県教育委員会

## 「令和3年度働き方改革に関する実態調査」から見えてくるもの

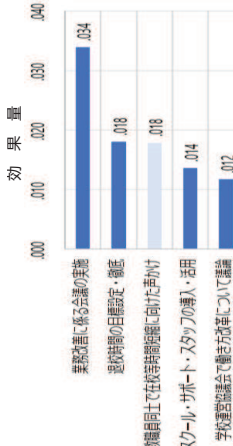
調査分析・学術指導 明星大学 神林寿幸 先生



〇所属 明星大学 教育学部 教育学科 常勤講師

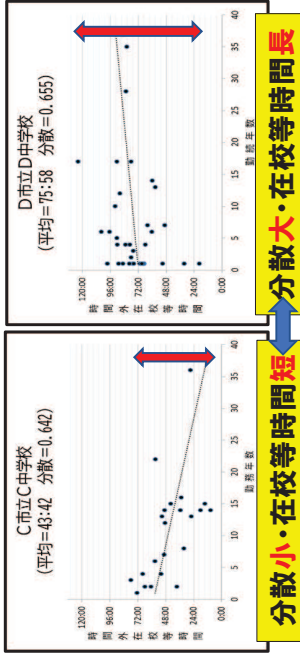
〇委員等 公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究（文部科学省委託事業）平成29年度等

本調査の分析から、中学校教諭の時間外在校等時間削減に対する効果量が最も大きい施策は、業務改善に係る会議の実施であることが明らかになりました。これに次いで、退校時刻の目標設定・徹底やスクール・サポート・スタッフの導入、活用も効果量が大きい取組でした。教職員同士で在校等時間短縮に向けた声掛けについては、中学校教諭の時間外在校等時間が長い学校で取り組まれていることが明らかになりました。これは時間外在校等時間削減の効果に関する文脈とは異なる現状を表すものです。



## 【まずは実態把握から】自校の在校等時間の分散（ばらつき）に注目してみよう

左の図は、勤務年数と時間外在校等時間の関係を示しています。C中学校は、教職員の在校等時間の分散が少なく在校等時間も短い（＝働き方改革が進んでいる）ことが分かります。D中学校はその反対です。業務を平準化し、学校がチーム（組織）として機能することが働き方改革の第一歩です。管理職は、退勤のデータを常に管理し、平均だけでなく、分散状況や職員一人一人の変化などにも注意を払うことが大切です。



分散小・在校等時間短

分散大・在校等時間長

## 「令和3年度埼玉県小・中学校働き方改革に関する実態調査」調査報告書はこちらから

埼玉県教育委員会のホームページ内の小中学校人事課のページから本県の市町村立小・中学校における働き方改革に係る様々な情報を検索できます。



埼玉県 小中学校人事課  
調査報告書  
調査報告書  
調査報告書

埼玉県 小中学校 働き方改革

働き方改革を本気で進めようとしている教育委員会・管理職のための

# 埼玉県業務改善スタンダード・中学校版

令和4年2月 埼玉県教育委員会



学校における働き方改革をすべての教職員が実感するために埼玉県が推奨する 70 の取組

在校等時間を減らす

負担感を減らす

## 目標 時間外在校等時間を

月4.5時間・年360時間超ゼロへ

※月4.5時間、年360時間は令和2年1月に文部科学省が示した「指針」で掲げられた上限時間のこと

〇業務改善会議を継続実施

〇完全退校時刻を設定

〇教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の効果的活用

〇学校運営協議会で地域の力を活用

〇学校行事をゼロベースで見直し

〇年間授業時数を必要最小限に

〇会議時間・回数を必要最小限に

〇部活動（朝練習）の見直しを

〇学年・学級事務の改善を

〇「困っているかな」と思う同僚に声掛けを

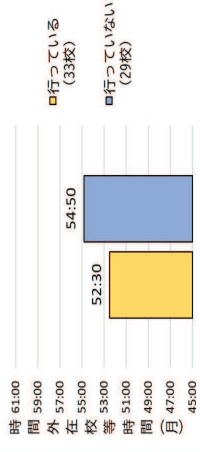


埼玉県が実施した「令和3年度働き方改革に関する実態調査（県内全市町村より小・中学校1校ずつ抽出し、124校で実施）」における中学校抽出校の調査結果から得られたエビデンスに基づき「埼玉県業務改善スタンダード・中学校版」を提案します

### ○業務改善会議を継続実施

ポトムアップ型の校内業務改善会議を短サイクルで継続して実施し、業務改善のPDCAサイクルを回し続けることで、働き方改革が加速することが分かります。ポイントは少なくとも1回は会議を開き、小さな成功体験を積み上げ、教職員が自分たちの取組の成果であることを実感するよう仕掛けをつくるのが大切です。

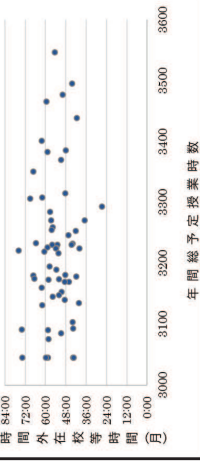
業務改善会議の実施と時間外在等時間



### ○年間授業時数を必要最小限に

学習指導要領が示す標準時数は3学年合わせて3,085時間です。この授業時数で教育課程を編成している学校は5校(8.0%)ありました。逆に最大は3,546時間で、その差は約500時間です。少ない時間で豊かに学ぶことを意識し、授業時数は必要最小限とし、週1時間のコマを縮減し、授業準備の時間や放課後の時間を創出してみませんか。

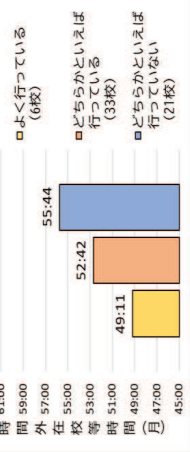
中学校 年間予定授業時数と時間外在等時間



### ○完全退校時刻を設定

完全退校時刻を設定している学校は、在等時間間が短くなること分かります。限られた時間の中で業務の優先順位を決めることでタイムマネジメントの意識が高まります。決められた時間に退校することで休養も確保され、取組を行っている学校では、「朝、目が覚めると、さあ仕事へ行くという気持ちになる」という教員が高いことも分かりました。

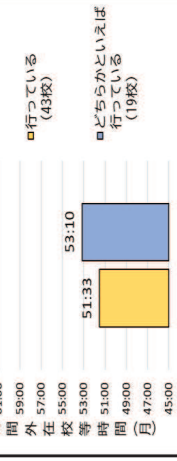
退校時刻の目標設定・徹底と時間外在等時間



### ○会議時間・回数を必要最小限に

ICTの活用等により会議の効率化が進んでいることが調査結果にも現れています。中学校では、生徒指導の打ち合わせや学年会議が多く行われており、職員会議だけでなく、あらゆる会議の効率化を図ることが重要です。会議をすることで自体が目的化しないよう、会議のゴールを初めに確認したり、終了時刻を設定したりするなどの工夫が求められます。

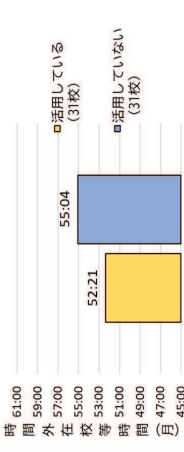
職員会議等の効率化と時間外在等時間



### ○教員業務支援員の効果的活用

教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)を活用することにより、1月で一人当たり約1時間40分の削減につながっています。教員業務支援員への依頼方法の工夫や業務の効率化により、さらなる削減も期待できます。果が作成した「教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)活用事例集」を参考に推進してみてください。

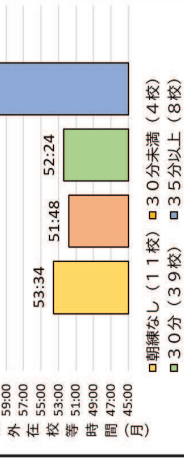
教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)の導入と時間外在等時間



### ○部活動(朝練習)の見直しを

中学校における超過勤務の大きな要因の一つが部活動です。右の図は、朝練習の時間と時間外在等時間の平均の関係です。朝練習が35分以上の学校は超過勤務時間が増えることが分かります。文科者は「勝利至上主義の早朝練習の指導など必ずしも適切といえない業務は、校長の権限と責任で大胆に削減すべき」と指摘しています。

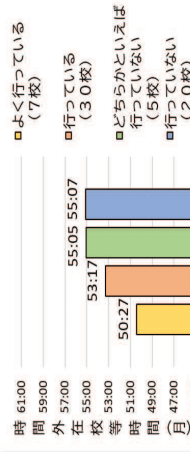
部活動の朝練習の時間と時間外在等時間



### ○学校運営協議会で地域のかきを活用

学校運営協議会において、教職員の働き方改革についてよく話し合っている学校は、話し合っていない学校に比べて、1月で一人あたり4時間半以上在等時間が削減していることが分かりました。コロナ禍において地域人材が消費や検温業務を担ってくれる学校もあり、学校運営協議会を活用することで地域の理解と協力を得た学校運営ができ、業務の改善につながっていることがうかがえます。

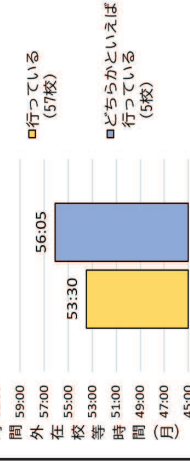
学校運営協議会での働き方改革の議題化と時間外在等時間



### ○学年・学級事務の改善を

右の図は、通知表の所見や各種便りの見直し、事務のICT化など学年・学級事務の改善と時間外在等時間との関係を表したものです。学年・学年事務の改善を「行っていない」学校に対し、「行っている」学校は、時間外在等時間の合計が1月で一人あたり約2時間30分少なくなっています。この傾向は小学校でも見られます。身近な事務作業の見直しに取り組んでみませんか。

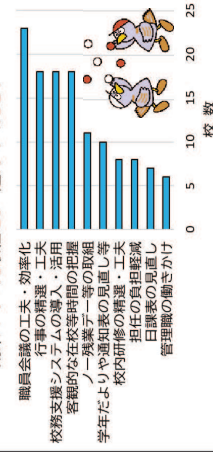
学年・学級事務の改善と時間外在等時間



### ○学校行事をゼロベースで見直し

右の図は、調査対象の中学校が選んだ「効果があった取組」のうち、上位10項目をまとめたものです。3番目の校務支援システムの導入効果は多くの学校で認められているところですが、それ以上に挙げられたのが行事の精選と工夫です。コロナ禍を契機とし、ゼロベースで行事を見直し、カリキュラムマネジメントの一環として行事を捉え直す予すチャレンスは重要です。

効果のあった取組を3つ選んでください



### ○「困っているかな」と思う同僚に声掛けを

右の図は、長時間勤務者に対する同僚の声掛けが業務の標準化につながり、時間外在等時間の分散を小さくしているというエビデンスです。また、「仕事等について同僚や管理職に相談しやすいか」という質問では、83.4%の教職員が「相談しやすい」と回答しました。この数字は他の業種に比べて高いことが分かっていきます。負担はもろろんですが、「負担感」を減らすことも非常に重要です。

長時間勤務者に対する声かけと職員の間外在等時間の分散

