

学校における働き方改革推進について（共有資料 part2）

1. 枚方市立小・中学校の勤務実態 (P1)
2. 業務改善推進校取組共有会 (P2)
3. 業務改善推進校の取組事例 (P4)
 - ・時間外勤務時間の変化
 - ・話し合うことが「step0」
 - ・情報発信
 - ・働きやすい職場環境（ハード・ソフト）
 - ・業務アシスタント活用
 - ・タブレット活用

資料：働き方改革の目的・取組（共有資料part1より）

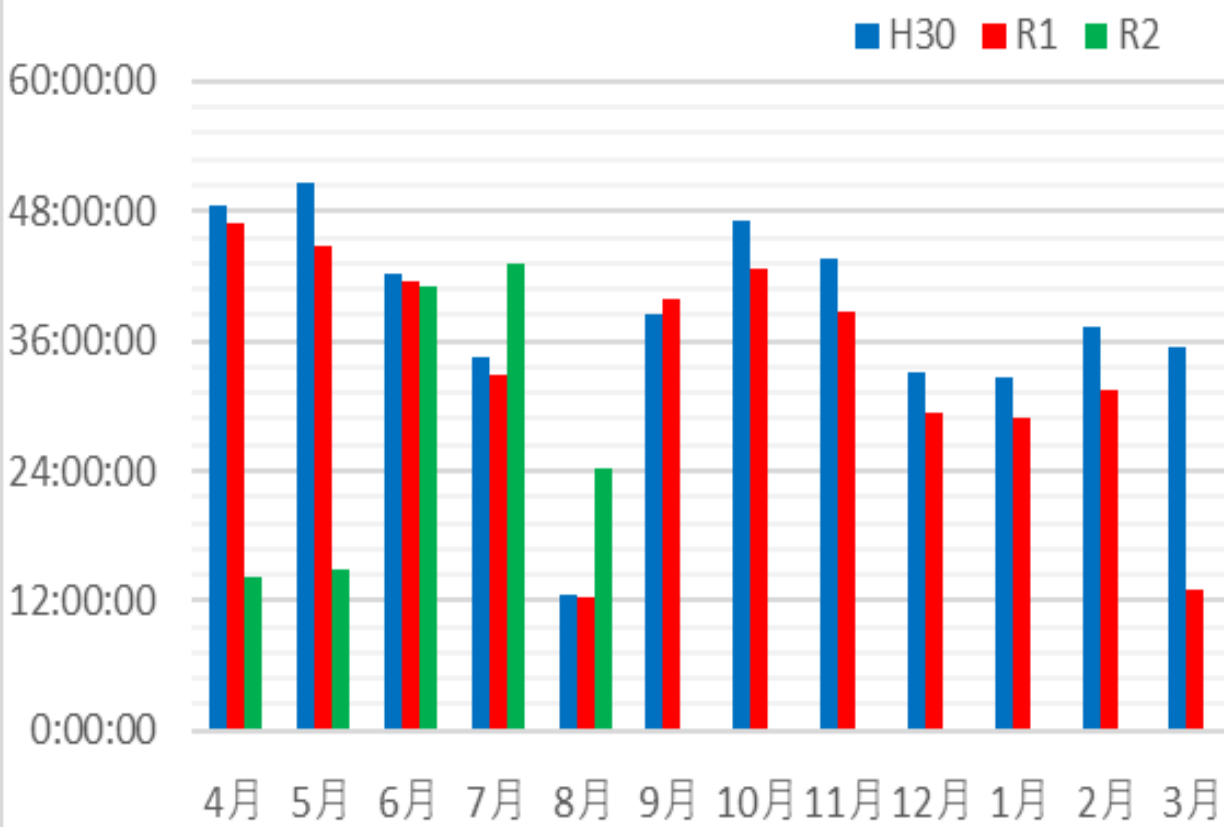
令和2年10月

学校教育部 教職員課

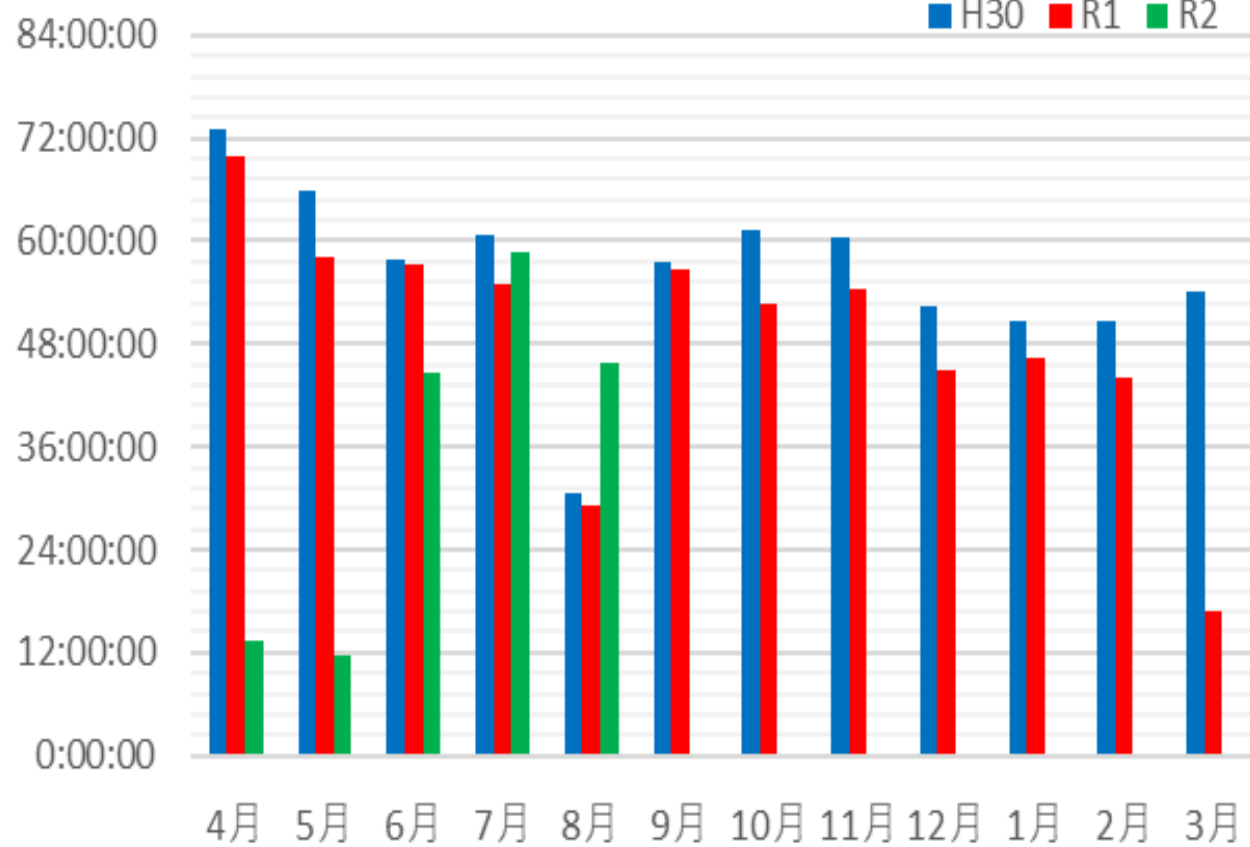
枚方市立小・中学校教職員の 時間外勤務時間



小学校時間外平均時間



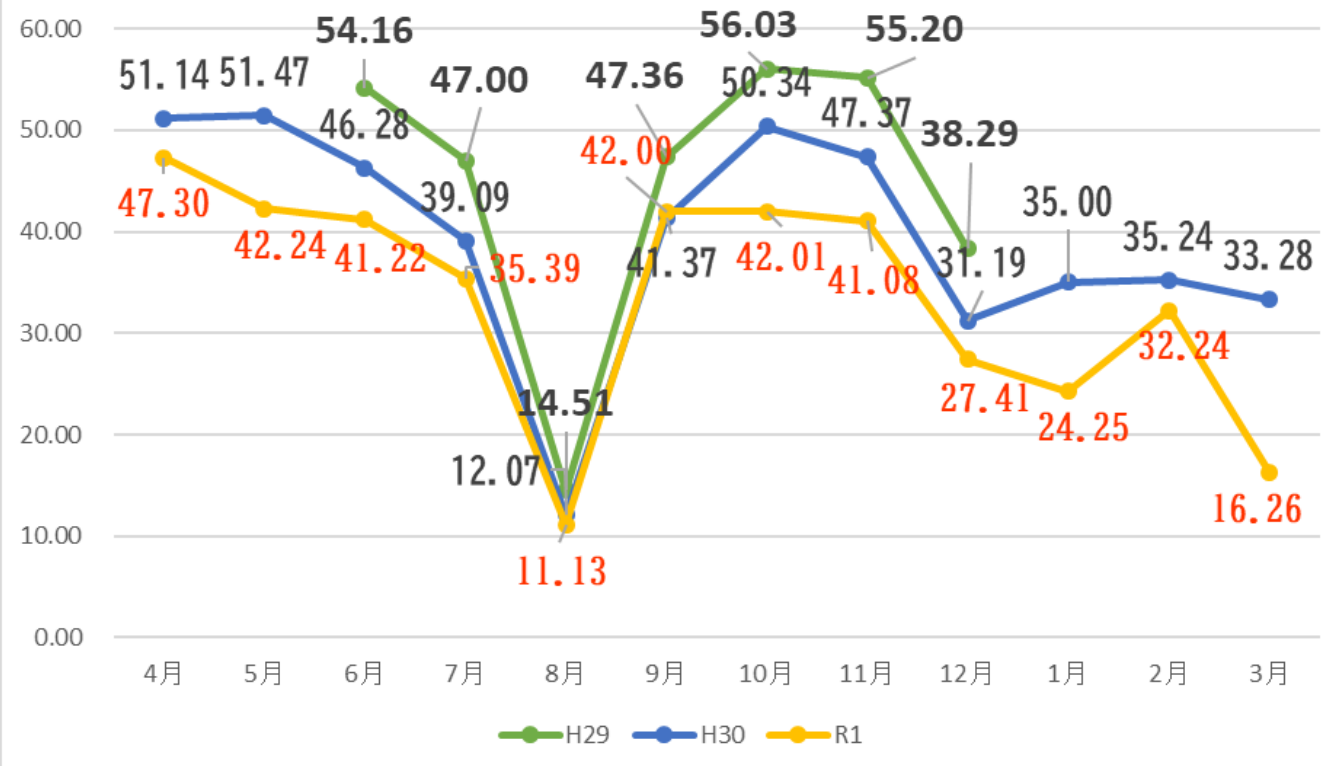
中学校時間外平均時間



令和2年度 業務改善推進校（樟葉小）の勤務実態

齋藤教頭先生に
聞きました!

教職員勤務状況(時間外勤務時間)



業務改善というミッションに対して正しく理解し、「やるからには成果を出す」という強い意識を職員全員で共有したことが結果につながったと思います。

時勢、市の応援も受けながら「自分たちだけじゃない」と前向きに努力できたことも大きかったです。

職員に口をすっぱくして言ってきたことは、同僚性を高めること。「管理職が」ではなく、職員同士が横のつながりの中で意見を言い合える、助け合える風土・環境を作ってきたことが何よりも大きな要因だと思います。

第2回業務改善推進校 取組共有会 みんなで学校をつくろう!

～すべての教職員がいきいきと働くために～

9月11日(金) 9:30~11:00

振り返り



「ステップ0」は全員で話し合うこと

6. 現状及び課題

業務改善委員会

1. 高学年の負担が大きい

[4・5・6年]

6月:63.90時間

7月:58.70時間

4~7月平均:40.95時間

2. 若手教職員に

[若手]

6月:57.78時間

7月:49.65時間

4~7月平均:36

[1・2・3年]

6月:45.15時間

7月:35.89時間

4~7月平均:27.57時間

[ベテラン]

6月:45.15時間

7月:35.89時間

4~7月平均:27

「業務改善委員会」のように分掌として位置付けている学校、分掌にはないが企画会議等話し合う機会を設けている学校、さまざまですが、校内研究と同じように、「教職員全体での実態把握・課題共有・取組について検討、実施」が効果的です。自分たちの学校の業務改善について「考える場」をつくっていきましょう。



樟葉小の取組報告

①意識改革⇒組織改革⇒意欲改革の3年間の成果の上に、4年目。

②時間外勤務の減少・ストレスチェック・学校教育自己診断の分析により成果を実感。

③業務改善委員会による課題分析。高学年の負担軽減のため、ランチタイム学年会導入に向け検討中。若手育成システムの向上・指導のスタンダード・授業力のさらなる向上をめざす。

④モチベーションは上がっているので、それを永続的に・・・という意味でマインドセットを大切にしていく。

樟葉小
喜多校長



蹉跎東小の取組報告

①学校として、「量より質」。優先順位を意識。専門性を最大限に発揮できる取組を進め、発信する。

②日課表の見直し。電話対応時間について中学校区として発信。ペーパーレス会議。職朝減により児童との時間増。

蹉跎東小
友田教頭

高学年の専科制

- ・ 5・6年生 算数 週5時間/各学級
- ・ 4・5・6年生 理科 週3時間/各学級
- ・ 6年生 音楽 週1～2時間/各学級

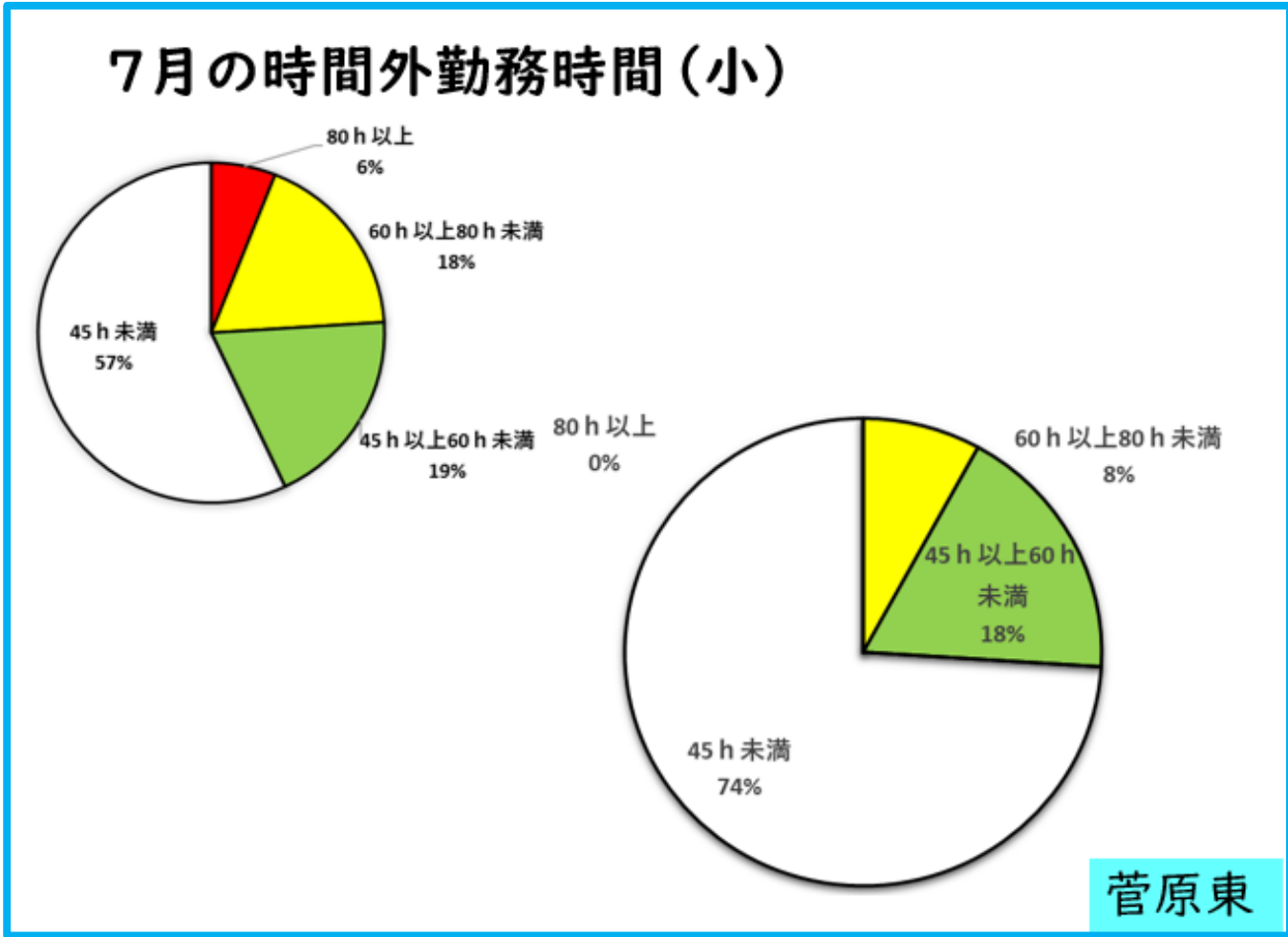
6年生 週10時間 空き
5年生 週 8時間 空き
4年生 週 3時間 空き

授業準備、学年会、他学年のサポート 等々

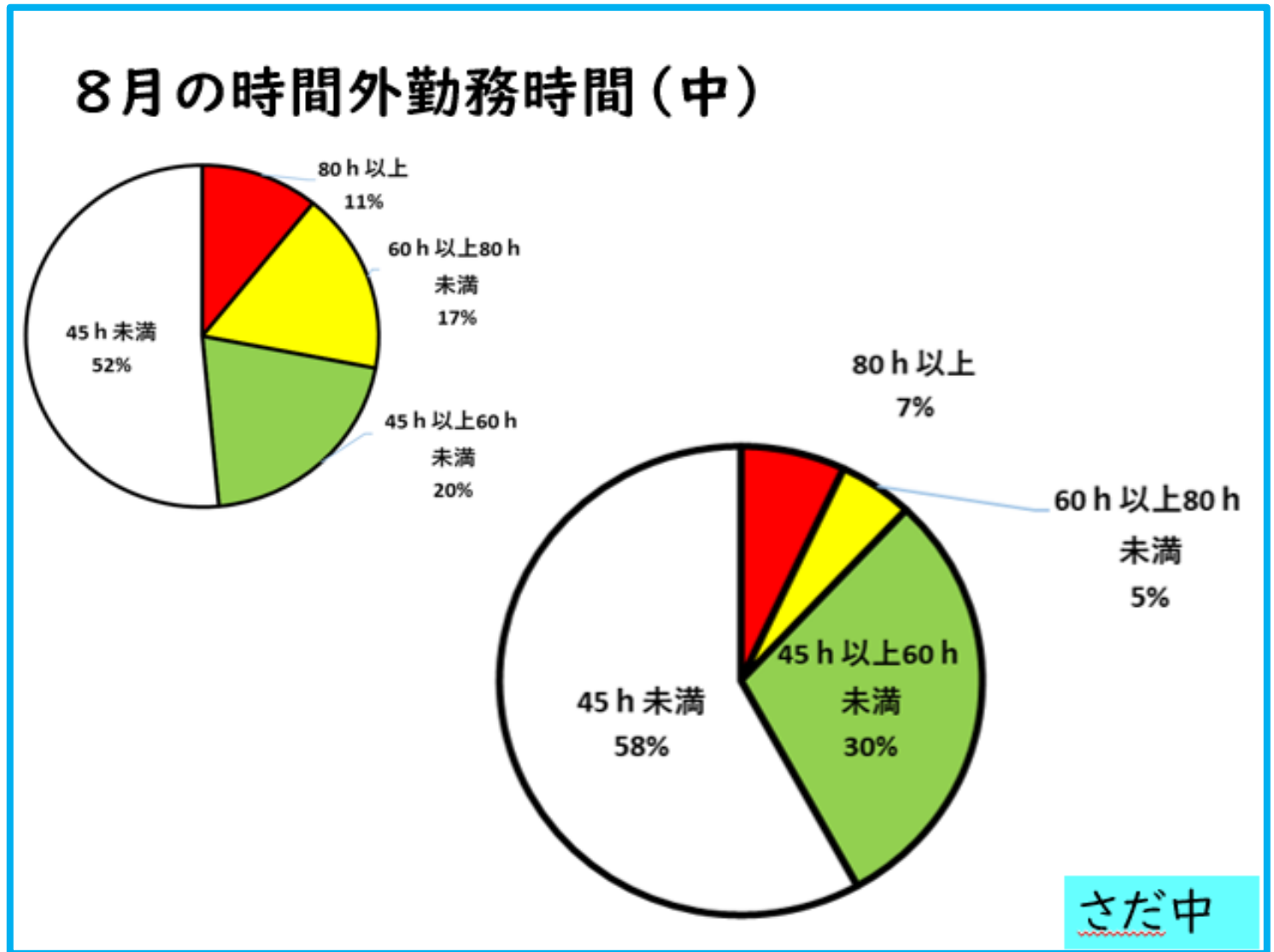
③高学年専科制。6年生の授業準備時間（空き時間）10時間。低学年の応援に行くことも。

④職員からの提案で「校内コロナ対策委員会」が結成。ボトムアップも大切に、業務改善チームもできれば。

市全体と推進校の時間外勤務時間の比較



- ①アンケートを取り分析している。時間外が減ったという実感が34%ある。
- ②教員は、前年度終わりに今年度の方針をおおよそ決めて、アシスタントを有効活用している、専科の存在等が有効であると実感。
- ③教職員の意識。業務改善に前向きに取り組むことで、ストレスが減りやりがいを持っているという実感がある。

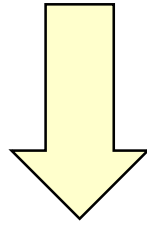


- ①この時期の部活動 | 8時最終下校を17時半に変更。生徒下校後の静かな環境の中仕事がスピーディーに進むように。
- ②学校の他で楽しみを見つけることが人生を豊かにする一つであることを頻繁に話している。
- ③時間外が増えてきた教員にあと〇時間で80時間を超えることと、どのように仕事を進めていくかについて助言。

話し合うことが「step0」

PLAN (全体) ※業務改善アンケートを実施

「①業務の中で時間がかかっていること②学校としてできること③各自が業務改善していること」を全職員から吸い上げ、推進リーダーが整理。



PLAN (コア)

「まずはやってみる」が基本理念。

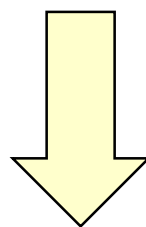
職員のやりがいと教育の質を落とさず、効果的な取り組みを学校の現状に合わせて実現可能なレベルへと練り上げ、全体へ提案。

- ・朝の立ち番
- ・ランチ学年会
- ・クリーンアップタイム
- ・会議の持ち方の改善
- ・タブレットの有効活用
- ・有休の計画的取得

樟葉小 第3回業務改善推進委員会 (9月 日の様子)

自校の子どもたち、職員にマッチするのか。どのような効果があるか。効果検証。

クリエイティブな思考、実践が職員の「当事者意識」を高める。取組が一層加速！



DO (全体)

- ・安全監視ボランティアによる朝の立ち番 (ボランティアさんの勤務時間の変更により対応可)
 - 9月まで 教員のみ
 - 10月 (施行期間) 教員と安全監視ボランティア
 - 11月 (本格実施) 安全監視ボランティアのみ
- ・ランチタイム学年会
 - 10月 (3週目スタート予定) 担外が3～6年生の給食指導へ各学年のニーズに応じて。給食指導方法の統一。児童の様子等の共有。アレルギー対応の注意等も確認。

働きやすい職場環境（ソフト面）

ストレスチェックを有効活用！

教職員のストレスチェック実施に向けて、管理職からどのようなアプローチをしているか、業務改善推進校10校の管理職対象にアンケートをとりました。一部を紹介します。

ストレスチェックは、メンタルヘルス不調の未然防止と共に、各校の分析結果を、よりよい職場環境づくりに役立てることを目的としています。

アプローチ例を参考にし、各校で取組をお願いします。

意識・意義

自己チェックの必要性を伝える。
受検することが意識改革にもつながるということを伝える。

目的や趣旨について会議や打合せて説明をする。

菅原東小（業務改善推進校）
大松校長のコメントより

ストレスチェックは前任校で100%実施をめざしてきました。職員の業務改善への意識改革に有効です。現任校でも完全実施をめざしたいです。

蹊跼東小（業務改善推進校）
桐山校長のコメントより

今年度から推進校になり、自分の意識をさらに高めるためにも、次の職朝で、呼びかけ、100%めざします！



ストレスチェックの実施に向けて ～管理職からのアプローチ～

会話。個別に声をかけることでその人の意識を知る。声かけをきっかけにその人の困り感を知る。職員のメンタルを心配して声かけをすることが一番の効果。

おもいやり

時間の確保

打合せ後等に時間を設定し、実施することが効果的。

学校で実施期間を設定し、そのための時間を確保する。

工夫

チェックの直前に、管理職からハガキを渡す。

ポップアップでの告知。

根気強く

毎日、何度も、受検について伝え、ポップアップにも上げ続ける。

★「枚方市立学校園における教職員のストレスチェック制度について」（7/31教職員課通知）より

令和2年8月実施の市内平均
小学校 64.5% 中学校 41.3%

R02 推進校	R01 8月 実施率	R02 8月 実施率
伊加賀小	40.6%	93.3% ↑↑

高嶋教頭先生に
聞きました！

まず大事ななのは、「なぜストレスチェックをするのか」をみんながちゃんと理解すること。その上でストレスチェック自体も職員とコミュニケーションを図るアイテムとして使いました。以前の経験から、チェックの実施期間前にハガキを配っても、意識が薄れたり紛失したりでダメだったので、教頭が一旦預かって、回答期間内に職員各々のタイミングで取りに来させる作戦に。

「今ストレス感じてるから、今やりたい!」と言って来る人もいれば、一向に自分から取りに来ない人もいますので、そういう人とは「今忙しい?」「何か抱えてる?」と声かけをするきっかけにもなりました。今年度はコロナ禍で特に職員との関係が希薄に感じたので、「まだ私が持ってるんやけど!」と冗談で面白おかしくやりとりを楽しんだことがよかったのかなと思います。

情報発信

万策は尽きない！
「本当に一万もの（菅原東小教頭発信）」
2020. 7. 31

五常小学校 第4号 業務改善通信 2020.9.11

先生もよく学び 思いやりある たくましい人に！

先生方の意識の変容が見られてきました！

9/2に実施された「U-3研」には、3年目以下の先生方だけでなく、講師の先生や3年目以上の先生も参加されていました。テーマは「先輩の1日をみてみよう」でした。（今回は参加しなかったの、今とても後悔しているのですが…）

今年4年目である元橋先生が主担として、若手教員の育成と経験年数のある先生方の自己研鑽をねらいとして取り組んでいます。第1回は校長先生に「教員の心構え」のお話をいただきました。今回は、ある意味自分の働き方のメタ認知になるのでは

実際に自分の1日の時間の使い方を振り返ったり、自分が力を入れて取り組んでいることは何か考えたり、そして振り返りや交流を通して、再度自分の働き方を考える機会になりました。この研修内で「力を抜く」の欄に書いた内容は、橋本先生にお願いできる場所が多分にあるのかなと。もしも必ずしも振り分け

6. 「やるべきこと」を洗い出していた先生が、このところ早く退勤されて「やっぱり80時間超はあかん」と思って、意識的に早く帰っているんです。」

「これまでに、放課後の丸付けに時間がかかっていたのですが、様々な先生方からアドバイスをもらって、子どもがいる時間で丸付けやチェックができるようになりました。」

これらのお話を聞いて、先生方の中で意識改革が少しずつ進んでいるのを実感しました。勤務時間内に何ができるか、時間は永遠ではありません。どうしても、「早く帰る」ということをめざしてしまいがちですが、**業務改善＝業務の質の向上**と捉え、時間の有効活用をしていきたいです。

将来

業務改善＝業務の質の向上
(五常小教頭発信)

ワークをしましょう！

1/3(月)からストレスチェックが始まります。期間は2週間。8月16日(日)まで、夏休みもかかってしまいますので、ぜひ、夏休みが始まる前に終わらせておきたいです。その理由の一つとして、業務改善に取り組みこと、継続して受けるためにも、検

また、このストレスチェックと直接話をしなくて

ける割合が高ければ高い業務アシスタントさんに来ていただくようにしましょう。じゃあ、そういった細かく分かれた項目で、お一人の先生だけがあることかもしれません。30分もかかりません。と

と考えると、(もちろん業務日間で、)

開成小 業務改善通信 「ぼちぼち行こかあ」 No.2

業務改善ってどんなこと？
開成小のちょっといいところ 7千自慢！

職員相互の思いやりが時間の創出を生む (開成小首席発信)

2学期が始まりました。始まってしまえば毎日時間が過ぎていくのはあっという間だなんて思います。さて、今回は「業務改善とは一体何なんだろう？」と私なりに考えてみましたので、しばらくお付き合いください！

まだまだ、勉強不足だし手探りなので、あくまでも今の時点での私の考えです。

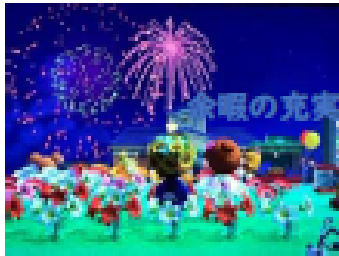
業務改善と言えば、まず可視化しやすい時間外勤務時間の削減や教員の業務軽減が思い浮かびますが、私の気づきは、職場でお互いが困っていることを共有し、『苦しんでいる人がいれば声をかけること』『自分が困っていることがあれば周りに助けを求められること』、そして実は、それができる雰囲気職場づくりが大切で、お互いの時間を大切にすることを業務改善につながるのではないかと考えています。

先日、私が密かに感動したことがあります。それは、運動場の整備作業(運動会に向けて購入した新しい土のならし)のことです。

運動会に向けて当初の体育部の提案は、16:00から職員作業に、四中のサッカー部員30名、施設開放でグラウンド使用の団体の方を加えて、総勢約80人で作業を行うというものでしたが、最初の作業予定日が激しい雷雨となり、ギリギリまで粘ったものの善処の決断で延期となりました。

その後、外部の協力をお断りするなかで体育部が再提案したのは、時間目のクラブ活動時に児童とともに作業を行うという

業務アシスト通信 (5)



超過勤務45時間、年360時間について考える
令和2年 8月3日
踞蹠東小学校 教頭

7月、特別な個人懇談会(コロナ禍、あゆみの大幅改訂、宿習学習について等々)、成績、夏季休業期間の短縮、本音にお疲れ様です。結果、超過勤務時間の数値としても高く、70時間超え10名近いものとなりました。過労死ラインとして言われている80時間超えもありました。大変心配な状況です。今年度業務改善推進校となり私もより考えるようになった「働き方改革」。対象は、企業ですが参考までに法律も以下のように改正されています。

厚生労働省のHPから引用すると

時間外労働の上限規制とは

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

施行 大企業：2019年4月～/中小企業：2020年4月～

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000050495_1.pdf

業務改善へ、全職員で前進!! (蹠蹠東小教頭発信)

中教審(中央教育審議会) 学校における働き方改革 答申では、

「子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする」という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、**その中で教師が疲弊していくのであれば、それは「子供のため」にはならない。**教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って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が学校における働き方改革の目的であり、そのことを常に原点としながら改革を進めていく必要がある。**

では、限られた時間で、どのように「働くか」これから求められるか、組織と考えると、

文部科学省 学校における働き方改革～取組事例集～(少しでも参考になれば)

https://www.mext.go.jp/content/20200220_mxt_zaihu-000005045_1.pdf

小塚本さん 1学期 出勤日 8/3と8/5です

交北小学校 令和2年8月26日 教頭 No.14

Professor communication

学校における働き方改革の目的

～教職員が元気な学校は、子どもたちも元気な学校～
これから先起こる労働力・人材不足に備えるために

- 本校の目的・目標
 - 子どもたちへの指導の充実に繋げる→先生たちもハッピーに(ば、お)【教職員の健康促進】
 - 子どもたちへの指導の充実に繋げる→先生たちもハッピーに(ば、お)【教職員の健康促進】
 - 勤務時間内(8時30分～17時)に通常業務を終了できるようにする
 - 「時間を意識した働き方」へ。限られた時間を最大限に有効活用し、効果的に充実した教育の実現を目指す。「仕事や生活の満足度」UP! 「働きがい」UP! 「心理的な負担感」DOWN!
 - 24時間のうち労働時間は7時間45分。その残りの時間は自分の時間であるという意識をもつ。
- 方法【具体化・可視化】
 - 教職員の業務見直し(1学期の業務について)
 - ① やらなくてはならない・形を変えてやるべき業務(マスト)
 - 法令・規則に基づく業務
 - 慣習による業務
 - ② やってやらなくてもよい業務(省エネ)
 - ③ 新たな対応
 - ④ やらない方がよい・できない業務
 - ・やらなくてよい仕事を確認し合う

仕分け・優先順位をつける
- 手段(継続・今年度からの)
 - ※月80時間以上の勤務時間
 - ① 電話対応時間
 - ・午前8時～午後6時(勤務時間外労働 30分)
 - ・午後の登校時間(勤務時間外労働 約15分)

教職員と子どもが元気な学校へ (交北小教頭発信)

働きやすい職場環境（ハード面）

「あれ、どこいった?」「前は〇〇にあったのに」と物を探す時間を無くせば、ストレスも減ります。事務職員さんが活躍しています!



何がどこにあるか一目でわかる

★さだ中学校



整然と並ぶ道具・使用後もきれいにしたくなる

★さだ中学校

クリーンデスクの徹底



★交北小学校



不要な紙資料がこんなに!



★交北小学校

業務アシスタント活用事例



6年生全員に配布予定のiPadに個人シールを貼付)

★蹉跎東小学校

木工用ボンドの補充



マジックペンのスクリーニング(ふるい分け)。使えるか使えないか等

長尾西中担当のアシスタントさんにインタビュー!

- 先生方からはどのような形で業務の依頼があるのですか。
依頼書のフォーマットがあり、それに記入していただいています。いつまでに、何を、どのように仕上げるのかが分かるようになっています。
- 仕事内容はどんなものがありますか?
昨年は小学校でアシスタントをしていたのですが、印刷と丸付けが一番多かったです。
今年も印刷や丸付けもあるのですが、授業の中で取られたアンケートの集計や、理科の実験準備や後片付け、各教科の成績入力などもあります。配布物の仕分け作業もします。
今年はタブレットが生徒に配付されたので、タブレットのシリアルナンバーや生徒の名前をテプラで作って一台ずつに貼ったりしています。
- どういったときにやりがいや楽しさを感じますか。
自分がアシストすることで、先生方がスムーズに授業に向かう姿を見るとうれしいです。

タブレット活用事例

朝の電話対応が激減！（Googleフォーム活用）

★伊加賀小学校

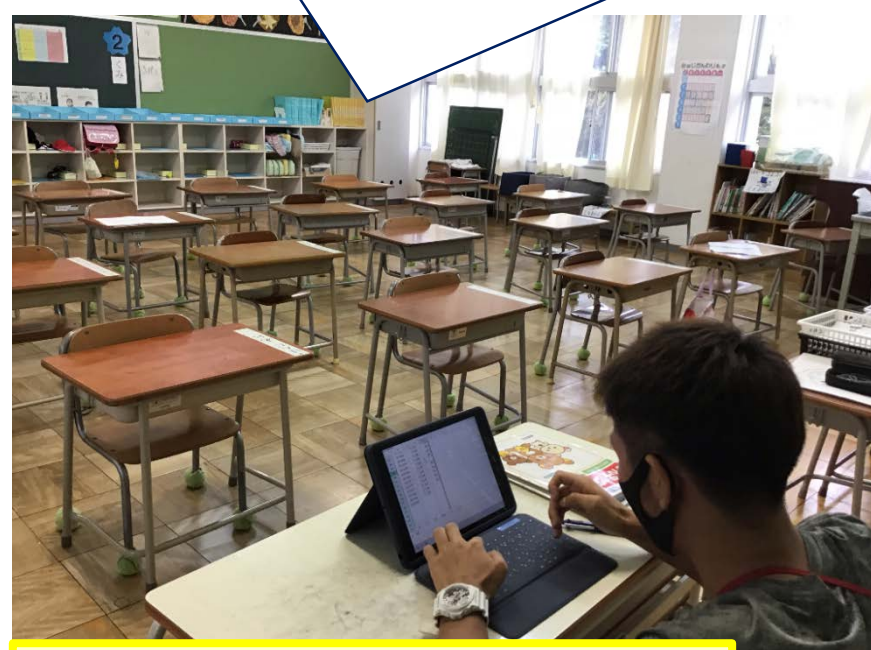
児童の登校前に、出欠、健康状態が保護者の方の端末から送信

No.	番号	児童名簿	児童名	出欠	体温	健康状態	出欠	体温
1	1		ひこぼし	出席	36.2	症状なし		
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								

朝の対応がとても楽になりました。紙で健康チェックを集めていた時は、1年生の教室の前の廊下は、ランドセルを広げる子どもたちでごった返していました（笑）。子どもたちの健康状態をタブレット上で一覧で確認し、健康状態が把握できているので、迎え入れる時には「今日は熱がいつもより高めだけど大丈夫？」と個別の声かけができます。（教員の声）

10月8日現在、8割以上の家庭が積極的に活用。担任の朝の健康観察（コロナ対応）が大幅に軽減。

電話による欠席連絡がゼロ！
静寂の職員室



出勤後、8時20分の登校時刻に教室で児童を待ちながら、体温等確認。

職員朝礼をなくし、子どもとの時間増！（スプレッドシートの活用）

職員朝礼で確認していた行事予定や連絡事項をタブレットで確認。（連絡漏れがないようにClassroomも適宜活用）



職員朝礼がゼロ！

朝、今週・本日の予定の確認が教室で、可能に！

担任は子どもたちと向き合う時間を最大限確保。



出勤後、8時20分の登校時刻に教室で児童を待ちながら、予定確認。

出勤後、8時20分の登校時刻に教室で児童を待ちながら、予定確認。

- 今週末、自己申告票（進捗）メ切。お忘れなく！（校長）
- 初任研15時から。教育実習生も参加。興味ある方はどうぞ。（〇〇）
- 「子宮がん検診」希望の方は10/13までに。（教頭）

学校における働き方改革の目的

～教職員が元気な学校は、子どもたちも元気な学校～

これまでの働き方を見直し、教職員一人ひとりの心身の健康保持の実現と、誇りややりがいをもって勤務することで、子どもたちに対して、効果的で充実した教育活動おこなうことをめざす。

意識改革

- ・「時間を意識した働き方」へ。限られた時間を最大限に有効活用し、効果的で充実した教育の実現をめざす。
- ・働き方改革研修の実施。
- ・業務改善推進校の取組好事例の発信。
- ・専門コンサルタントによる研修・助言。
- ・原則スクラップ&ビルド。

学校指導体制の整備

- ・部活動ガイドラインの遵守徹底。
- ・研修内容、実施方法の精査による効果的、効率的な研修の実施。
- ・市教委による学校訪問体制の再構築。

事務業務の軽減

- ・業務アシスタント活用（推進校10校）。
- ・自動採点システム活用（中学校3校）
- ・校務支援システム活用

時間管理の徹底

- ・出退勤システムを活用した在校時間の適切な把握。
- ・学校⇄家庭の電話対応時間の設定。
- ・市教委⇄学校の電話対応時間の設定。
- ・学校閉庁日の設定。
- ・定時退庁日の徹底。

教職員のメンタルヘルス対策推進

- ・働きやすい職場環境づくりの徹底。
- ・ストレスチェックを年2回実施。
- ・1月あたり時間外勤務100h以上又は2～6月平均80h以上の教員全てについて、産業医による面接指導を行い教員の健康管理を徹底。

学校における働き方改革（これまでの教職員の働き方の見直し）は、子どもたちに対して、効果的で充実した教育活動をおこなうため取り組むものです。

大切なことは、時間は限られているということ。その中で、

1、授業力を磨くこと。

2、日々の生活の質・教職人生を豊かにすること。

自らの人間性や創造性を高めましょう。