

# 学校における働き方改革の推進 「とくしまの学校における働き方改革プラン」の取組 (第2期)

## 徳島県公立小・中学校 主幹教諭（1年目）研修用資料



令和5年7月4日（火）  
徳島県教育委員会教育政策課  
（働き方・発信戦略担当）

# はじめに

## 教員勤務実態調査（令和4年度）集計【速報値】

～勤務時間の時系列変化～

- 教師の勤務実態に関する調査を令和4年度に実施し、令和5年4月28日に速報値を公表。
- 前回調査（平成28年度）と比較して、平日・土日ともに、全ての職種において在校等時間が減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況。

月平均の残業時間（推計）※教諭  
中学校 約58時間 小学校 約41時間  
残業時間上限の月45時間超え  
中学校 77.1% 小学校 64.5%

### 教師の1日当たりの在校等時間（10・11月）

（時間：分）

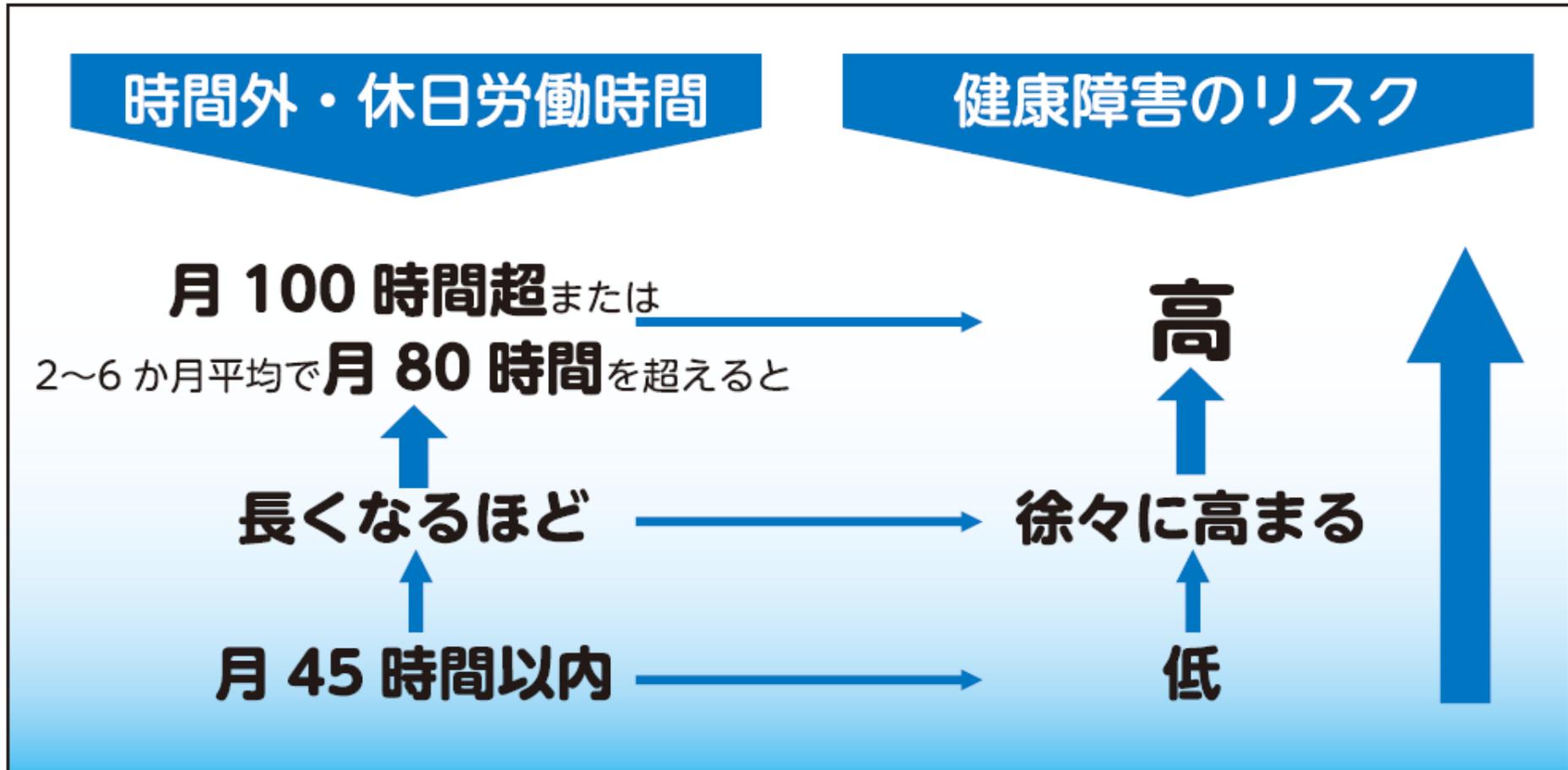
平日	小学校			中学校			高等学校 （参考値）
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:10	-0:27	9:37
副校長・教頭	12:12	11:45	-0:27	12:06	11:42	-0:24	10:56
教諭	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31	10:06
土日	小学校			中学校			高等学校 （参考値）
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	1:29	0:49	-0:40	1:59	1:07	-0:52	1:37
副校長・教頭	1:49	0:59	-0:50	2:06	1:16	-0:50	1:18
教諭	1:07	0:36	-0:31	3:22	2:18	-1:04	2:14

# 危惧される長時間勤務の影響

- ◆ **教職員の健康への影響**  
教師の過労死や病休が増えている。
- ◆ **人材育成への影響**  
「ブラック」な職場のままでは優秀な人材は来ない。
- ◆ **教育への影響（児童・生徒への影響）**  
心身が疲弊するとよい教育活動（授業）ができない。

# 時間外勤務のリスク

## ■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



出典：過労死等防止啓発パンフレット 2018 (厚生労働省)

[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138040\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138040_1.pdf)

# 長時間労働のリスク

## 起床後15 時間以上では酒気帯び運転と同じ

睡眠不足は、疲労や心身の健康リスクを上げるだけでなく、作業能率を低下させ、生産性の低下、事故やヒューマンエラーの危険性を高める可能性がある。健康成人を対象にした研究では、人間が**十分に覚醒して作業を行う**ことが可能なのは**起床後12～13 時間が限界**であり、**起床後15 時間以上では酒気帯び運転と同じ**程度の**作業能率まで低下**することが示されている。

出典：健康づくりのために睡眠指針2014（厚生労働省）

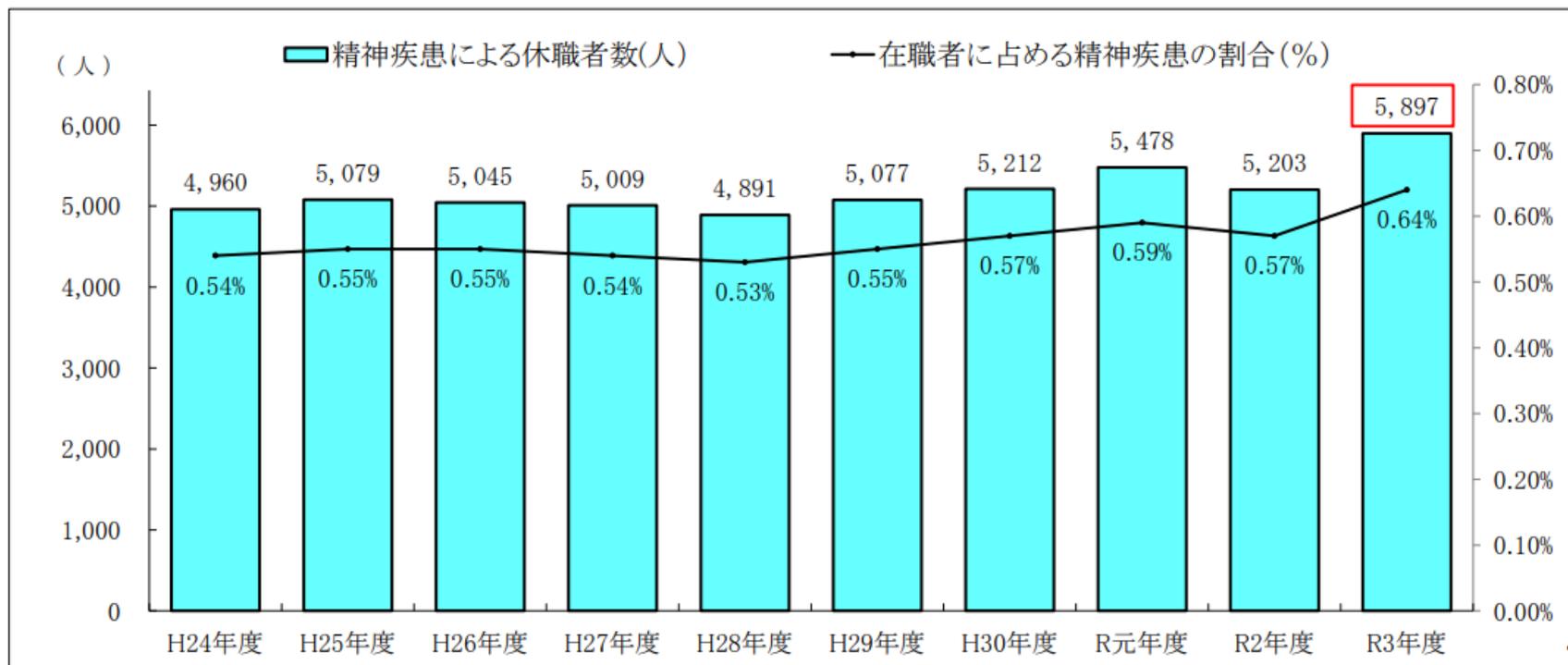
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10900000-Kenkoukyoku/0000047221.pdf>

# 教育職員の精神疾患による病気休職者数（令和3年度）

○教育職員(※)の精神疾患による病気休職者数は、5,897人(全教育職員数の0.64%)で、令和2年度(5,203人)から694人増加し、過去最多。

(※)公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員（総計919,922人(令和3年5月1日現在)）

教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移(平成24年度～令和3年度)

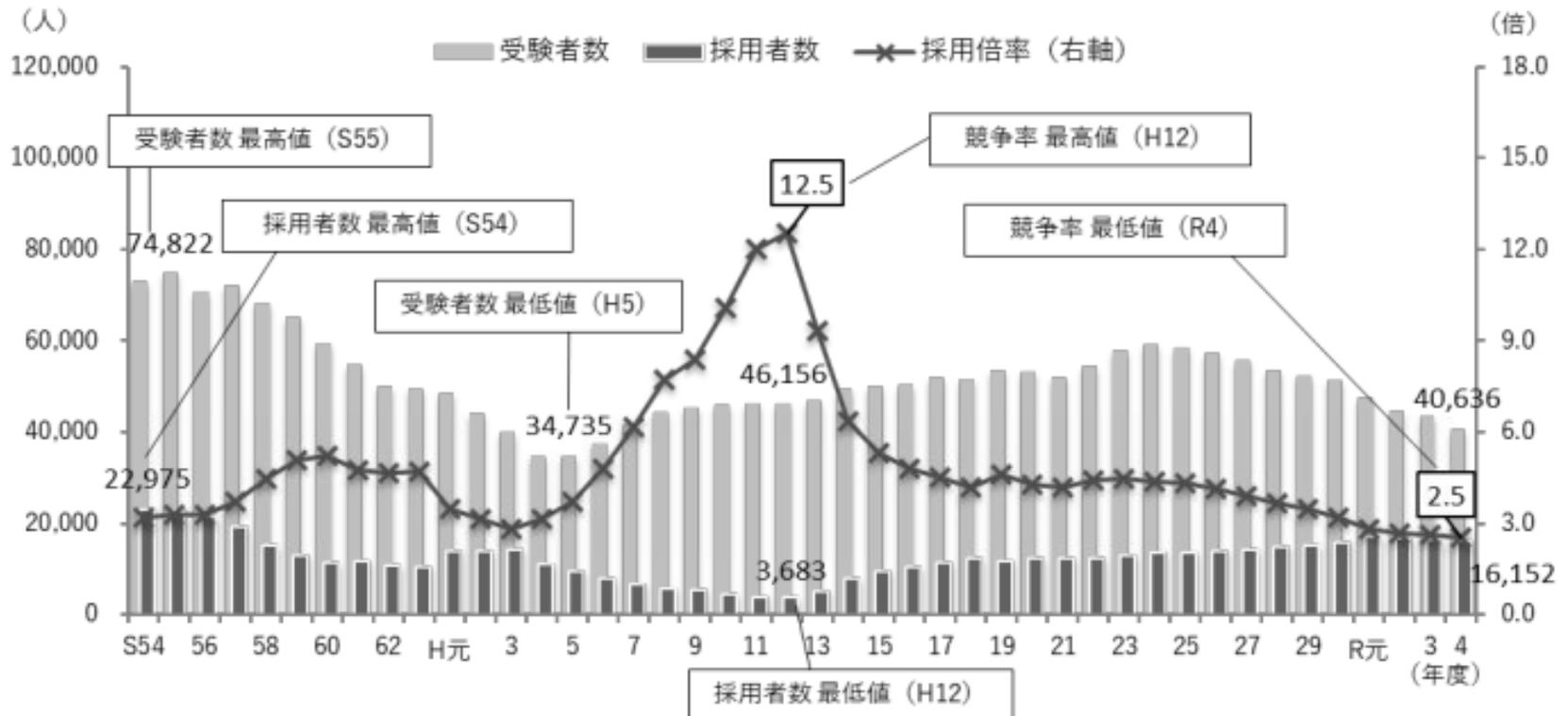


出典：令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査について（文部科学省）

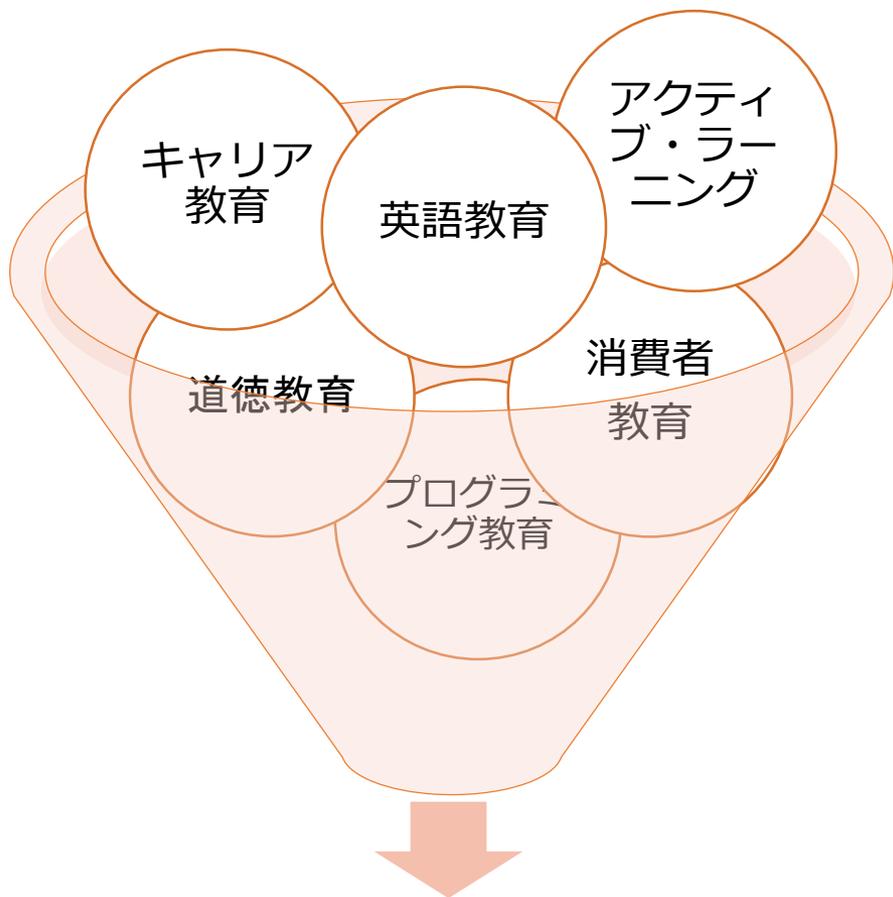
# 人材獲得の影響 (文部科学省：2022.9.9公表)

- 競争率(採用倍率)は、2.5倍(過去最低)で、前年度の2.6倍から減少
- 小学校において採用倍率が過去最高の12.5倍であった平成12年度においては採用者数が3,683人であるのに対し、令和4年度は採用者数が16,152人と4倍以上増えている。
- 採用者数は近年増加が続いていたものの、令和元年度をピークに減少に転じた。
- 採用者数が中長期的に安定している自治体では高い採用倍率を維持している一方、採用者数を大幅に増やしてきた自治体で採用倍率が低下している状況にある。

図2 小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



# 質の高い教育の実現のために



未来を主体的に生きぬく力

## 教材研究・授業研究

授業力ははじめ、  
**授業の質**が求められる



## やるべきことは多い

教科指導	生徒指導
クラス経営	校務分掌
部活動指導	保護者対応

# 学校における働き方改革 国の動向

新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）

H31.1.25（中教審）

## 「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」

### 働き方改革の目的

働き方を見直し、自らの人間性や創造性を高め、  
**子供たちに効果的な教育活動を行う**

### 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

**学校があらゆる業務を担いすぎている**ことを踏まえ、  
以下の視点から業務内容を整理

- ①学校以外
- ②必ずしも担う必要なし
- ③負担軽減可能

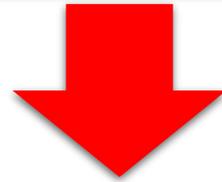
### 勤務時間管理の徹底と上限ガイドライン

月 **45** 時間、年 **360** 時間

# 学校における働き方改革 国の動向

給特法の一部を改正する法律が可決・成立

令和元年12月4日



1. 業務量の適切な管理等に関する指針  
(ガイドラインを法的根拠のある「指針」に格上げ)

月 **45** 時間、年 **360** 時間

施行：令和2年4月1日

2. 一年単位の変形労働時間制の適用  
(休日のまとめ取り等)

施行：令和3年4月1日

# 業務の役割分担・適正化

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
<p>①登下校に関する対応</p> <p>②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応</p> <p>③学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④地域ボランティアとの連絡調整</p> <p>※ その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。</p>	<p>⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)</p> <p>⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)</p> <p>⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)</p> <p>⑧部活動(部活動指導員等)</p> <p>部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。</p>	<p>⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)</p> <p>⑩授業準備 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)</p> <p>⑪学習評価や成績処理 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)</p> <p>⑫学校行事の準備・運営 (事務職員等との連携、一部外部委託等)</p> <p>⑬進路指導 (事務職員や外部人材との連携・協力等)</p> <p>⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)</p>

出典：学校における働き方改革に関する緊急対策【概要】（平成29年12月26日 文部科学省）

# 学校における働き方改革

これからの働き方

## ポイントは働く意識！

「できるまでやる」からアップデート

- 無制限・無定量に働くことは評価されない
- 勤務時間を意識した計画的な業務

時間を大切に

効率よく、教育効果の高い方法で

- 個人商店ではなく、協働で効率的な業務
- 子供にとって本当に必要なことなのか、常に検証

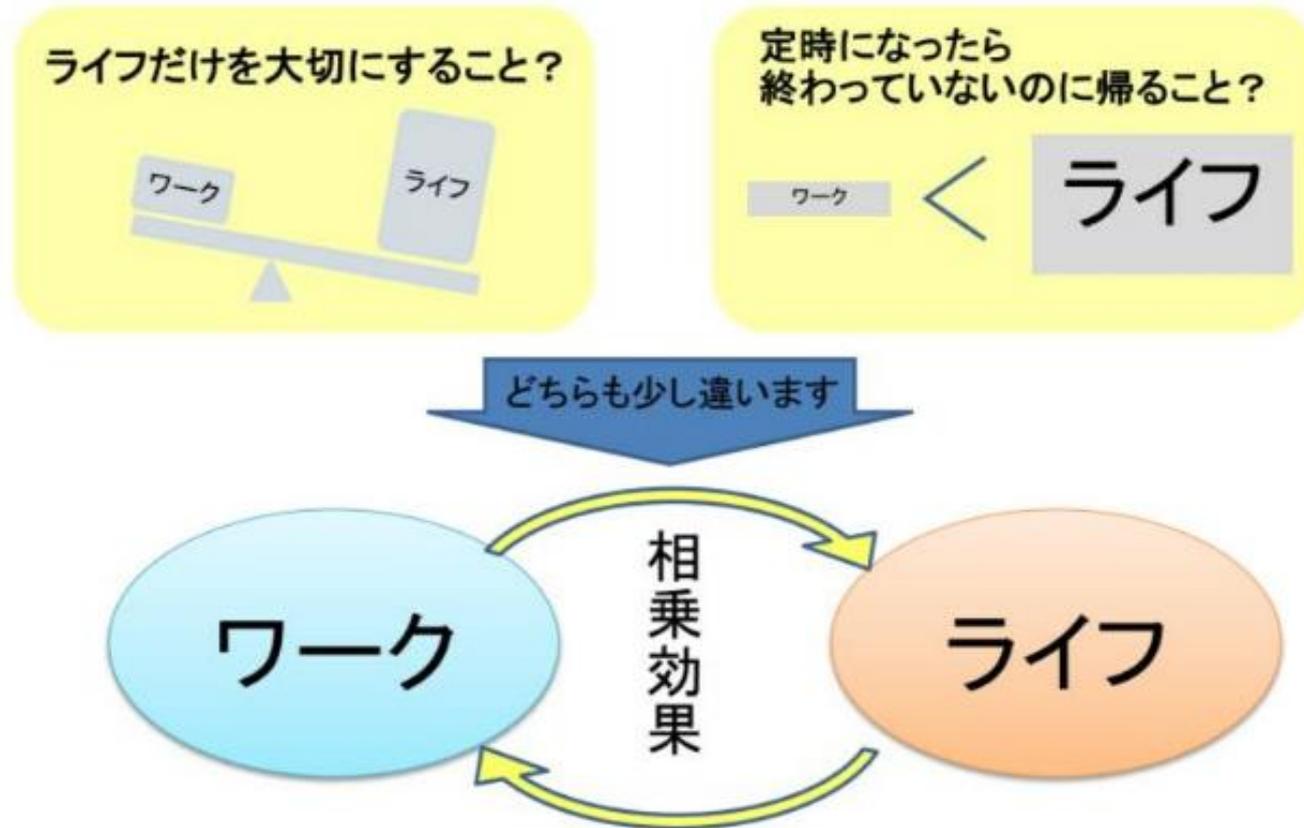
客観的な  
こだわり

教師がいきいきしていること

- 教師がいきいきしていないと、子供もいきいきしない
- 適度な休暇で自己を見つめ直す時間をもつことは、子供にとってもプラスになる

心身ともに健康

# ワーク・ライフ・バランス (WLB)って？



心身のリフレッシュや感性を豊かにするような  
機会に充てる時間

# 働き方改革は削るだけではない

## 教師のスキルアップのための**時間の創出**

授業力をはじめとした指導力の向上のための  
研修等に充てる時間

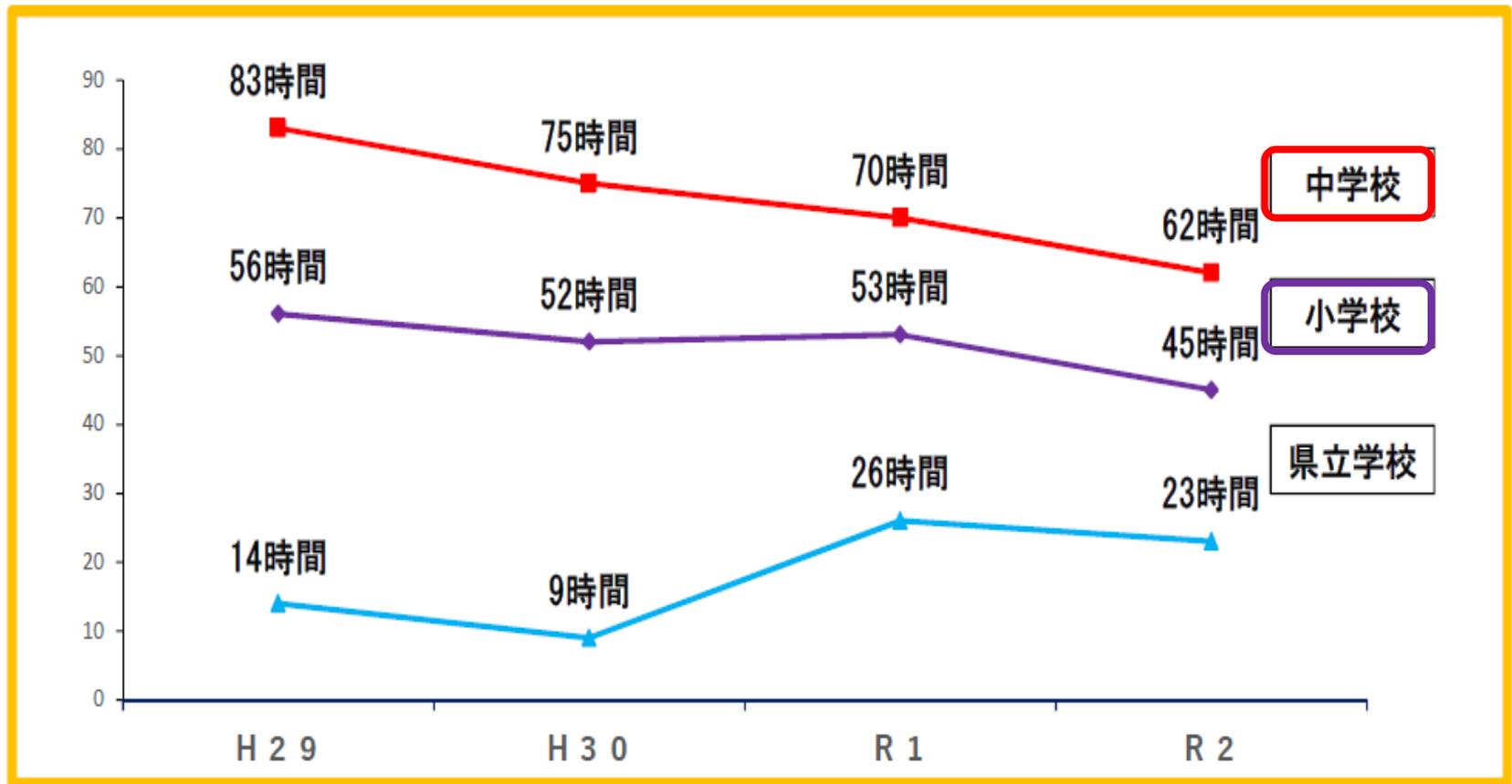
## 教師の人生を豊かにするための**時間の創出**

心身のリフレッシュや感性を豊かにするような  
機会に充てる時間

# 持続可能な学校づくり

# 「とくしまの学校における働き方改革プラン（第1期）」の成果と課題

## 1か月当たりの平均時間外在校等時間の推移



(徳島県調査より)

# 「とくしまの学校における働き方改革プラン（第1期）」の成果と課題

## ① 1か月間の総時間外在校等時間が45時間を超える教員の割合の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
小学校	59.1%	57.8%	46.0%
中学校	78.4%	75.5%	63.6%
県立学校	8.1%	20.1%	16.9%

(徳島県調査より)

## ② 1か月間の総時間外在校等時間が80時間を超える教員の割合の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
小学校	11.9%	15.9%	6.0%
中学校	41.4%	37.1%	28.5%
県立学校	2.9%	6.2%	4.2%

(徳島県調査より)

# 「とくしまの学校における働き方改革プラン（第2期）」の推進

## 1 目的

業務の適正化と質的転換による教育力の向上と持続可能な学校づくり

教職員の働き方改革により、児童生徒と向き合う時間を確保しつつ、限られた時間の中で効果的な教育活動を可能にするとともに、教職員の生活の質や教職人生を豊かにして人間性や創造性を高め、効果的な教育を持続的に行う学校づくりをめざす。

## 2 目標及び計画期間

### (1) 目標

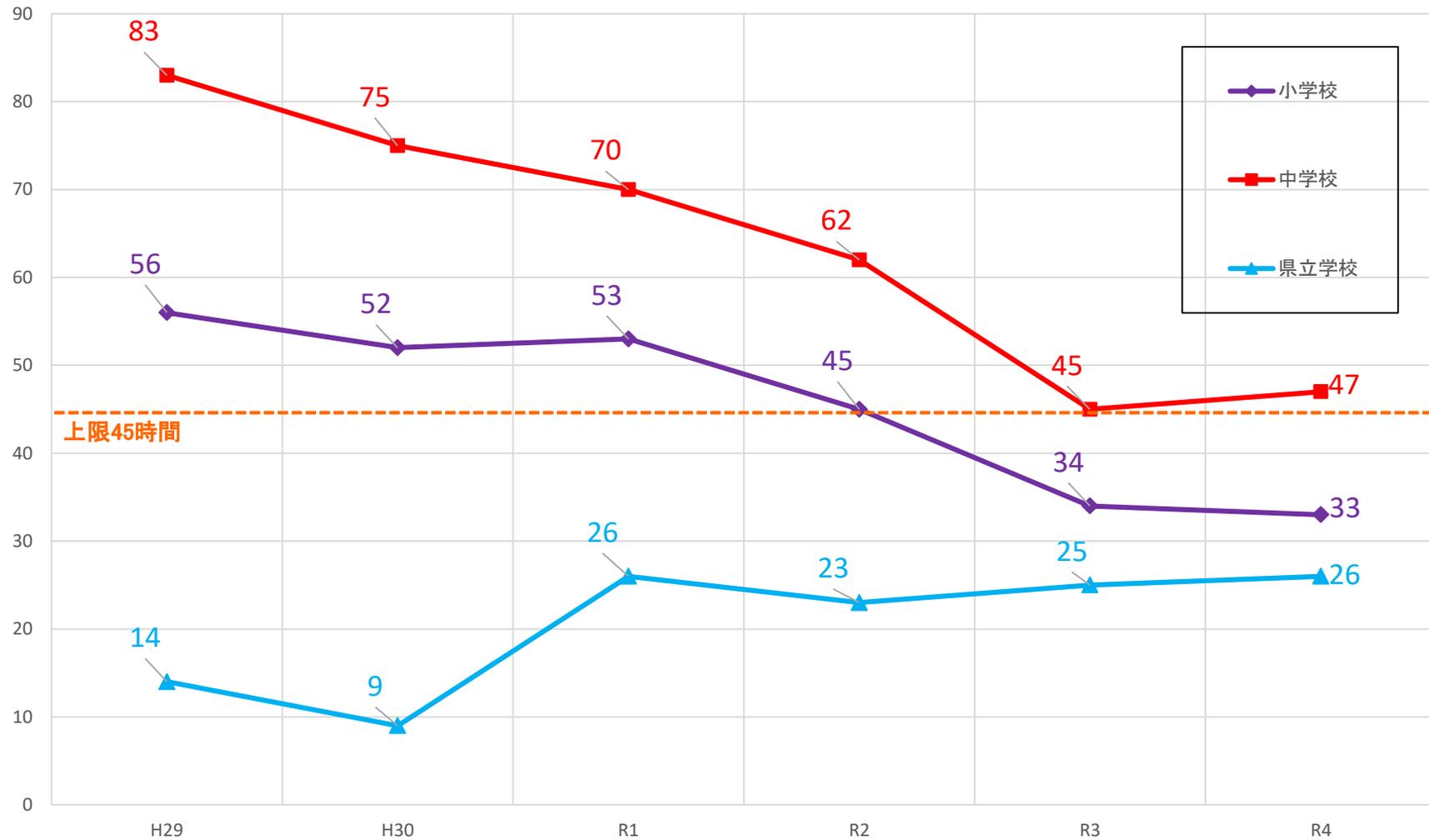
令和5年度までに、1か月当たりの時間外在校等時間（平均）を令和2年度比「**25%以上**」削減（各校種において）

### (2) 計画期間

令和3年度から令和5年度までの3年間

# 時間外在校等時間（平均）の年ごとの推移（H29～R4）

(時間)



## 現 状

### 小学校

【第2期プランの時間外在校等時間の目標】

令和5年度までに、1か月当たりの時間外在校等時間（平均）を令和2年度比「**25%以上**」削減（各校種において）

令和2年度は約45時間、令和3年度（4月～3月平均）は約34時間であり、約24%の減となった。給特法に基づく指針（以下「指針」という。）の上限45時間を下回ってきている。

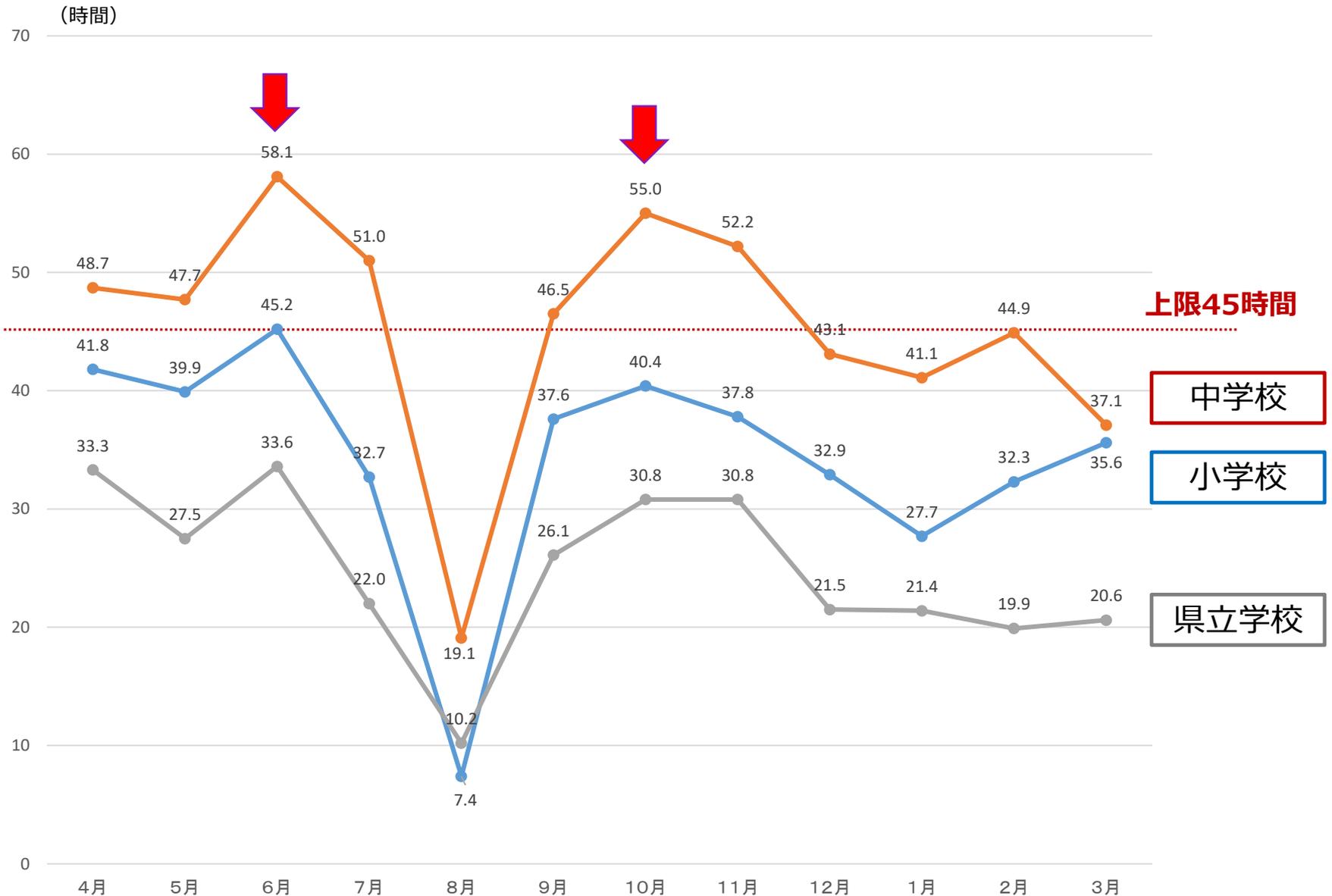
### 中学校

令和2年度は約62時間、令和3年度は約45時間であり、約27%の減となった。指針の上限45時間となっている。

### 県立学校

令和2年度は約23時間、令和3年度は約25時間であり、約9%の増となった。指針の上限45時間以内を維持できている。

# 時間外在校等時間（平均）の月ごとの推移（R3）



# 時間外在校等時間が長時間となっている教職員の割合の推移

## ① 1か月間の総時間外在校等時間が**45時間**を超える教職員の割合の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
小学校	59.1%	57.8%	46.0%	27.3%
中学校	78.4%	75.5%	63.6%	45.7%
県立学校	8.1%	20.1%	16.9%	18.4%

## ② 1か月間の総時間外在校等時間が**80時間**を超える教職員の割合の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
小学校	11.9%	15.9%	6.0%	2.5%
中学校	41.4%	37.1%	28.5%	12.2%
県立学校	2.9%	6.2%	4.2%	4.3%

# 時間外在校等時間の主な理由（R3.10アンケート調査より）

小学校	①授業準備・教科指導	②校務分掌	③成績処理
中学校	①授業準備・教科指導	②部活動	③校務分掌
県立学校	①部活動	②校務分掌	③教科指導等

小中学校、県立学校とも10項目から選択（小中学校は、複数回答可）

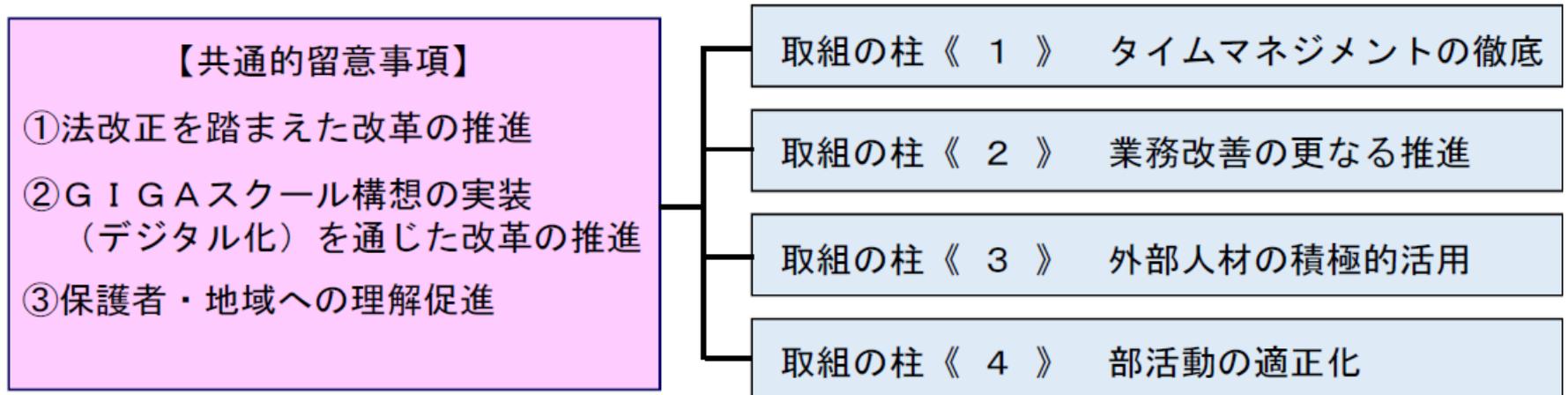
※小中学校は令和3年10月実施のアンケート結果から、県立学校は出退勤管理システムからデータを抽出

## 現状

- いずれの校種も、授業準備・教科指導が上位となっている。
- 中学校と県立学校では、部活動が上位となっている。

# 第2期プランの体系

全ての取組を強力に推進するため、常に念頭に置くべき3つの共通の留意事項を掲げ、その下に4つの取組の柱を設定します。



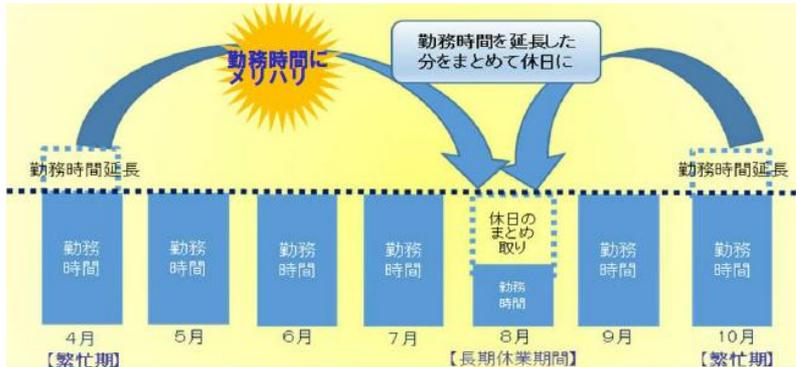
# 取組の柱《1》 タイムマネジメントの徹底

## 出退勤管理システムの活用による徹底した タイムマネジメントの推進

県立学校に続き、令和3年度から全ての公立小中学校に導入する出退勤管理システムにより、働き方を**見える化**し、より適切なタイムマネジメントにつなげる。



「出退勤システム」の操作画面



「変形労働時間制」イメージ

## 長期休業期間等における休日のまとめ 取りのための1年単位の变形労働時間 制の周知

夏季休業期間の研修等の大幅削減とともに、**休日のまとめ取り**のための1年単位の变形労働時間制の周知と、市町村教育委員会、学校からの求めに応じ、助言を行う。

# 取組の柱《2》 業務改善の更なる推進

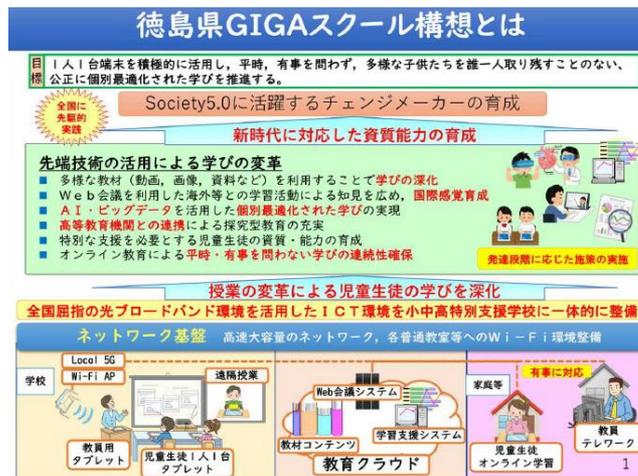
## 徳島県GIGAスクール構想の実装による 授業形態や手法の進化及び事務処理の効率化

デジタル教科書・教材を戦略的に整備し、児童生徒の「主体的・対話的で深い学び」を実現するための**効果的な活用**とともに、教員の**教材準備等の負担軽減**につながる活用を促す。



## 児童生徒1人1台端末で利用する共通アプリケーションの導入

児童生徒1人1台端末で利用する共通アプリケーションを導入し、授業や家庭学習の準備の負担軽減につなげるとともに、保護者との双方向の情報伝達により、**事務処理の効率化**を図る。



# 取組の柱《3》 外部人材の積極的活用

## 教員業務支援員、学習指導員等の配置促進

教材研究や児童生徒への指導等に注力できる体制整備を図るため、教材作成の補助や事務作業、I C Tに関する業務の支援等を行う教員業務支援員の配置拡大に向け、積極的な活用を促していく。

※市町村と連携を図り、さらなる配置拡充を目指す。



学習指導員



教員業務支援員  
(スクールサポートスタッフ)



部活動指導員の指導風景

## 部活動指導員の配置促進

部活動指導員の配置を促進し、**教員の教材研究等に係る時間の確保**や、専門外教員の心理的負担の軽減を図るとともに、市町村教育委員会での円滑な人材確保に資するため、競技別の人材リストを作成する。

※部活動指導員の資質能力の向上を図るための研修会を実施

# 取組の柱《3》 外部人材の積極的活用

## スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤーによる教育相談体制の充実

不登校やいじめなど複雑化・多様化する生徒指導上の諸課題について、**教員が抱え込まず、専門家と連携協働する体制を整備**するため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置を拡充する。



スクールロイヤーの配置



学校運営協議会

## コミュニティ・スクール (学校運営協議会制度) の導入促進

学校を核として、**地域全体で子どもたちの学びや成長を支えていく取組が推進**されるよう、保護者や地域住民が学校運営に参画する「コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）」の導入を促進する。

# 取組の柱《4》 部活動の適正化

## 部活動に関する方針の明確化

「部活動の在り方に関する方針」…令和5年4月

### <方針の内容>

- 1 方針策定趣旨
- 2 適切な運営のための体制整備
- 3 合理的でかつ効率的・効果的な活動の推進のための取組
- 4 適切な休養日等の設定
- 5 生徒のニーズを踏まえたスポーツ・文化芸術環境の整備
- 6 学校部活動の地域連携
- 7 大会等への参加の引率や運営に係る体制の整備

「部活動の在り方に関する方針」を踏まえた適切な活動時間や休養日等の設定、部活動指導員の効果的な活用等

# 退勤時刻の設定 (小松島高校)

- 勤務時間を意識した働き方 → カエル宣言カードの実施



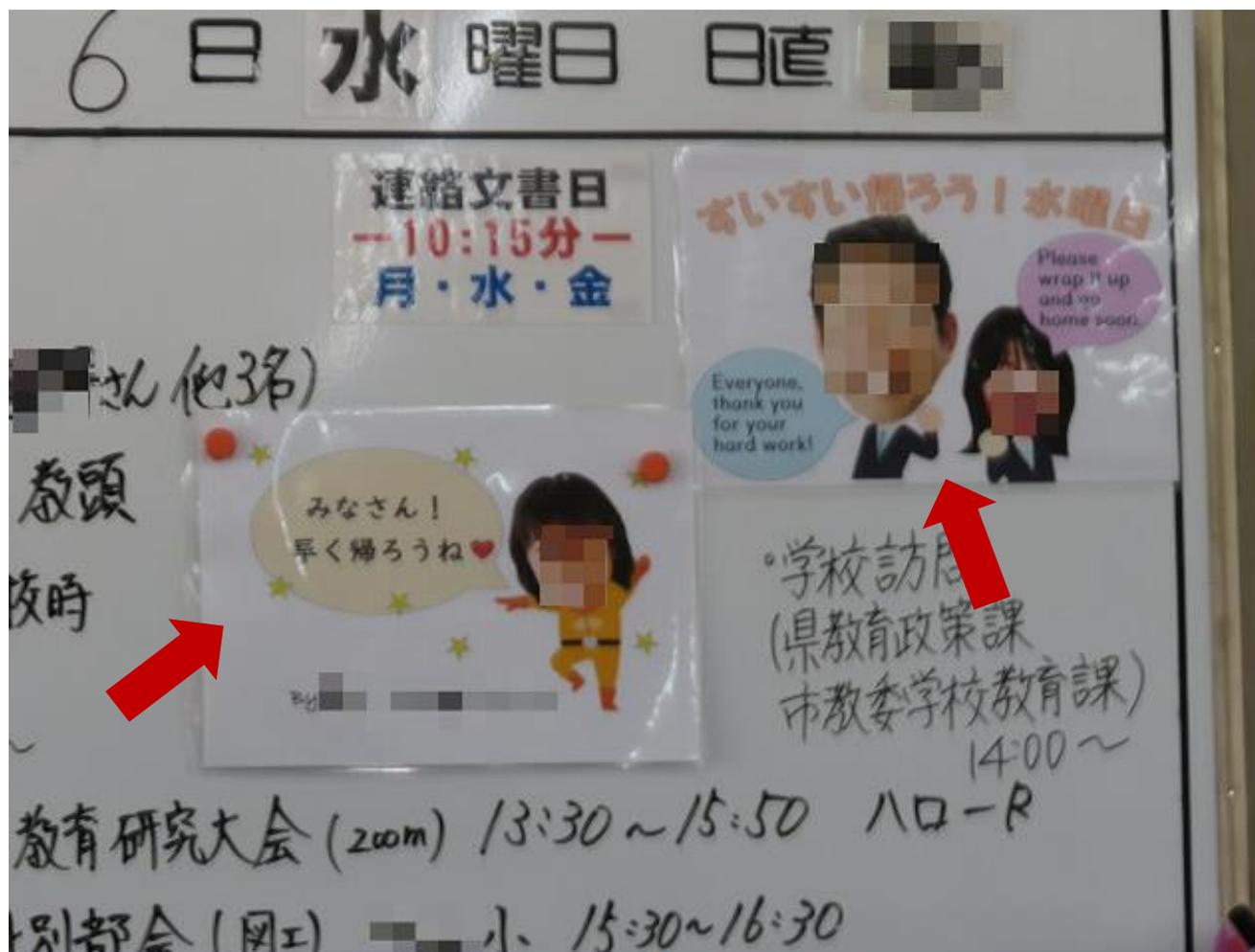
# 退勤時刻時間の設定 (城東中学校)

- 氏名のついたマグネットを「カエルボード」に貼り付ける。



# ノー残業デーの設定 (新町小学校)

- 毎週水曜日に、定時退庁を促すメッセージカードを職員室のホワイトボードに掲示している。



# グループウェアの活用 (石井中学校)

## 【グループウェアの機能】

- ・在校等時間が把握できる出退勤管理システム
- ・教職員一人一人に割り振られた電子メール
- ・情報共有を図るための掲示板
- ・誰が確認したのかが分かる回覧板
- ・会議室、特別教室等の施設予約



出勤時刻 ? 07時 45分

退勤時刻 ? 17時 25分

時間外勤務理由 ? 教科指導等

出退勤管理システムで、在校等時間が「見える化」し、時間外在校等時間を意識した働き方ができるようになった。

カテゴリ

削除する  既読にする  未読にする 未読 0件

- New! 「徳島の教育通信」11月号  
#10020 2021/11/04 16:10 四国三部
- New! 令和3年度「授業研修会」について[オンデマンド開催]  
#10013 2021/11/02 14:15 徳島花子
- New! 「ICT活用研究会」について[オンデマンド開催]  
#10008 2021/11/01 10:20 徳島花子
- 阿波研修講座意見交換会について  
#9876 2021/10/25 11:10 徳島一郎 案内
- 阿波教育研究会館の改修について  
#9872 2021/10/21 13:10 阿波教育研究会館推進室 案内

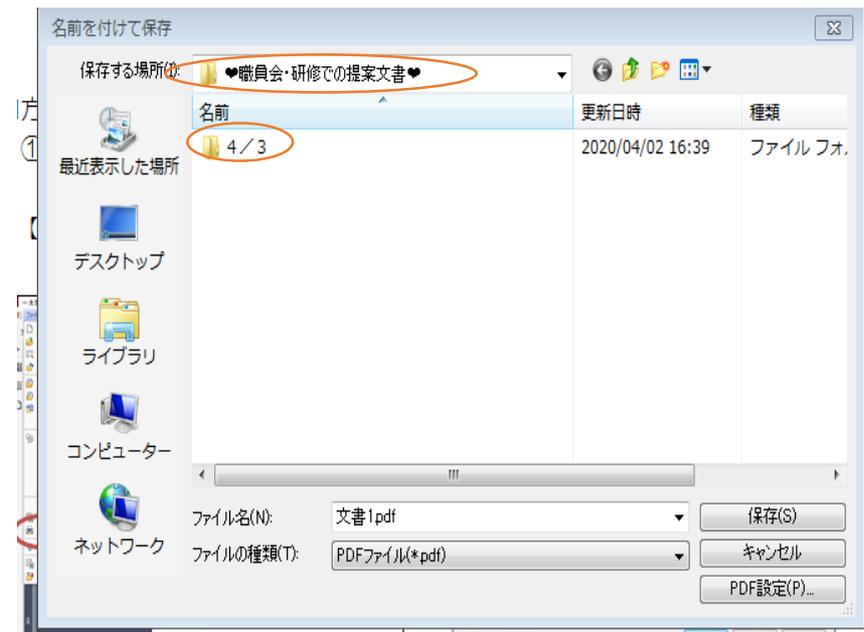
掲示板に資料をあげれば、印刷しなくてもすぐに情報共有ができる。

# 共有フォルダに共通したファイル名で保存（新町小学校、箸蔵小学校）

- 各種会議で説明する資料は、ネットワークの共有フォルダに共通したファイル名でPDF形式で保存する。
- 保存したファイルを各自のPCで確認しながら会議を進めている。



ペーパーレス化が進むと、先生方の机の上も以前よりもかなり整理された。（新町小学校）



会議を実施する日付の入ったフォルダに保存する。会議終了後は、担当者がオリジナルのファイルを修正し、保存する。（箸蔵小学校）

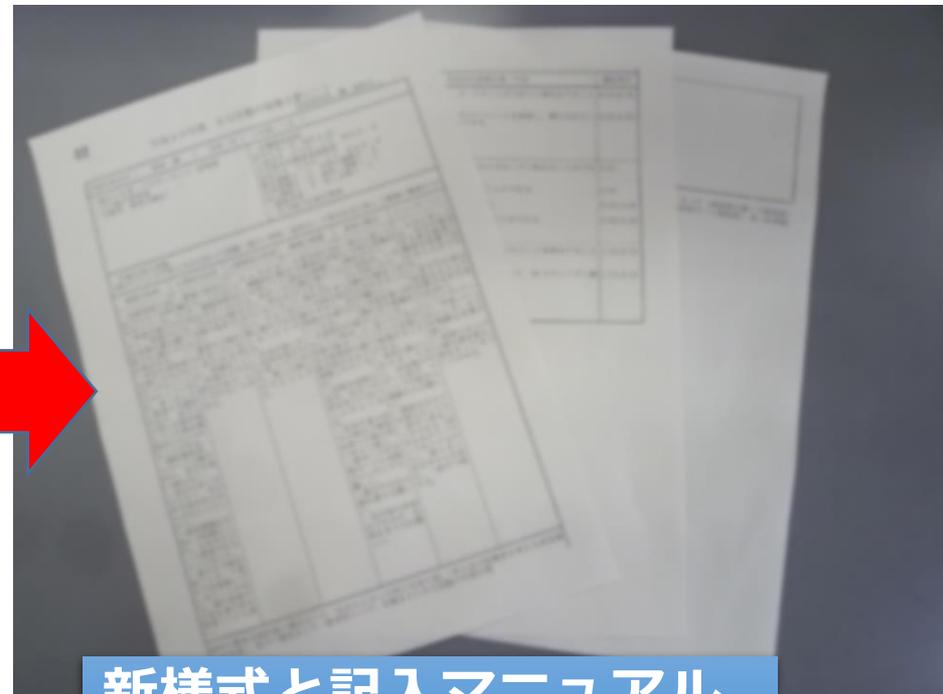
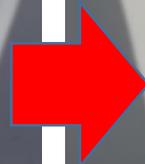
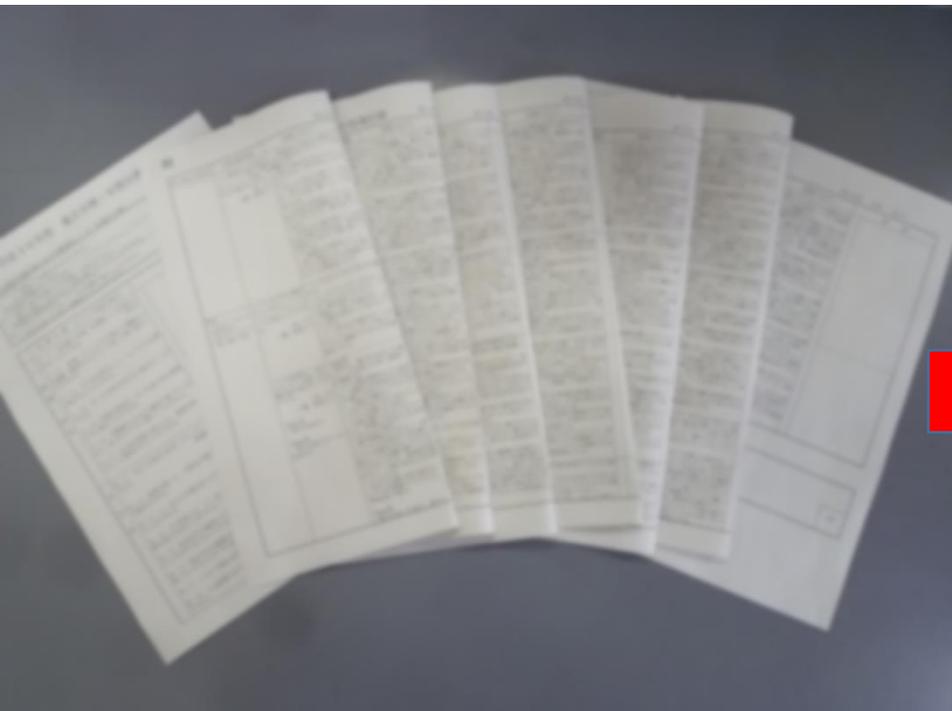
# 業務改善目標設定（板野支援学校）

個別の指導計画の様式の見直し



検討委員会を組織

**1名分の指導計画  
現在.....新様式**

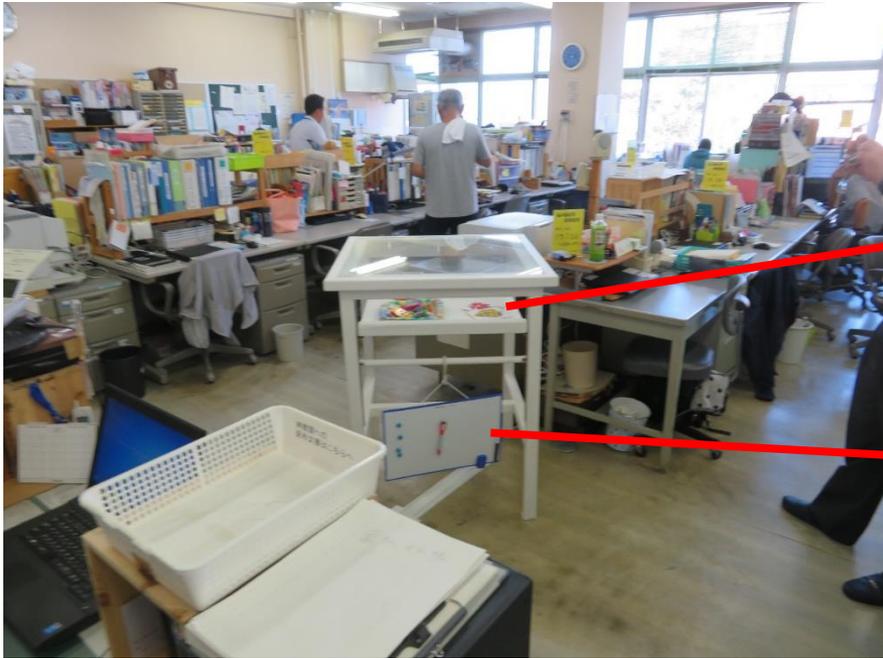


**新様式と記入マニュアル  
が完成！**

# 会議の精選や会議時間の短縮（板野支援学校）

## 職場環境の整備①

- 第1職員室内スタンディングテーブルの設置



生徒作品やお菓子



会議に活用できるボード

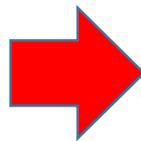
# 会議の精選や会議時間の短縮（板野支援学校）

## 職場環境の整備②

- ・第2職員室内の相談室の整理



以前は、物置化



コミュニケーションルームに

# 業務改善目標設定（板野支援学校）

## 合い言葉は

**(M)**

みんなで

(働き方をみなおして)

- 授業の空いている時間
- 放課後
- 会議の持ち方、時間
- 自分自身の働き方

**(T)**

定時に

(時間をつくったら)

- 時間をつくる  
(1日の勤務時間を有効に)
- 趣味をつくる  
(残業をやめてその時間を趣味に使う)
- 休息をつくる  
(休日出勤をしない、有給休暇の活用)
- 記念日をつくる  
(家族の記念日、自分へのご褒美の日) etc

**(K)**

帰りましょう

(行動に移して)

- 見直してつくった限られた時間を有効に活用する
- ライフステージに合わせて働く時間と余暇の活用
- 「定時に帰る」という目標と行動
- 明日できることは明日やる等のワークスタイル

**(48)**

4週8休

(休日出勤しません)

※月4週8休で休日出勤を避けて、休日を活用しリフレッシュしてくださいとの意味

# 外部人材の受入れに係る窓口の一元化と広報の充実 (東みよし町・勝浦町)



地域とともにある学校

## コミュニティ・スクール 地域学校協働活動

学校行事や授業等に地域の人材を積極的に活用し、教育効果を高める。地域の活性化にもつなげていく。



東みよし町・勝浦町の事例

# 教員業務支援員【スクール・サポート・スタッフ】（大津西小学校）

- 配置人数1名  
週4日勤務（週16時間）  
9:00～12:00

## 《主な業務内容》

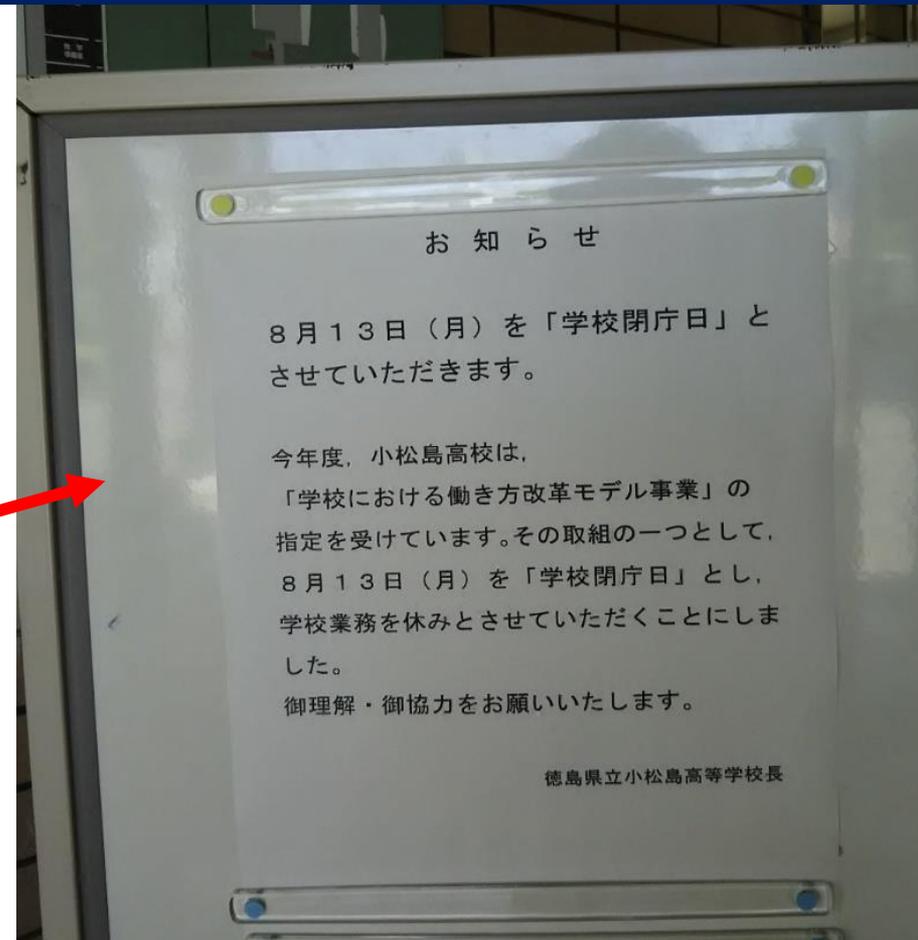
- ◎学習プリント・書類の印刷
- ◎配付文書の仕分け
- ◎カーテン等の修繕
- ◎消毒作業
- ◎事務・保健室からの依頼



# 保護者・地域の理解促進（小松島高校）

## 学校閉庁日の設定

### 【正面玄関前に看板設置】



職員の休暇取得促進と健康増進

※学校ホームページや学校だよりでの保護者への協力依頼

# 保護者・地域の理解促進（小松島高校・板野支援学校）

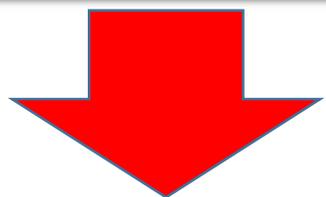
## 留守番電話の導入

### メッセージのセット

小松島高校：19:00頃

板野支援学校：18:30頃

※生徒の実習中の帰宅連絡の  
最終時間以降は留守番に



電話応対など時間外勤務を削減

# 部活動指導員（小松島中学校）

●配置人数 2名

ソフトテニス部1名  
男子新体操部1名

週4日勤務（週11時間程度）  
平日4日×2時間程度  
週休日1日×3時間程度

- ◎部活動指導員との連携を密にし、週休日は交互に休むなど、指導の工夫を行っている。
- ◎部活動指導員が部活の指導をしている間、顧問の教員は、部活動の計画を立てたり、授業準備をしたりしている。



# 学校における働き方改革

まずは、個人も含めて、学校をあげて取り組んでいただきたいのが、

# 棚卸し

業務の削減、統合、やり方の見直し等

視点は、「子どものためになっているか」

※負担の割に教育効果の低いものがその対象です。



実行(易)

まずは、ここから  
**検 討**

効果(小)

効果(大)

実行(難)



# 保護者・地域への理解促進

## 優れた取組事例の周知・広報による意識改革促進

保護者・地域への理解促進のために、「とくしまの学校における働き方改革ホームページ」や「教育通信ふれあいひろば」等の広報紙で、**優れた取組事例について積極的に周知・広報**を行い、学校現場における業務改善を支援する。

### とくしまの学校における働き方改革ホームページ

とくしまの学校における働き方改革

とくしまの学校における働き方改革の取組事例をご紹介します！  
各学校等での取組は、こちら！（クリック）

**令和3年3月策定**  
**『学校における働き方改革プラン（第2期）.pdf』**  
**『とくしまの学校における働き方改革プラン（第1期）』**  
\*上記をクリックしてご覧ください。

**『学校における働き方改革』に関するホームページ**  
上記項目より各取組を見ることができます。

### 広報紙「教育通信ふれあいひろば」

## 学校における働き方改革へのご理解とご協力をお願いします

#### 取組の柱1 タイムマネジメントの徹底



●退勤時刻を教職員自ら明示

●出退勤時刻の入力画面

退勤予定時刻の明示や出退勤管理システムによる勤務時間の把握等により、働き方の見える化を進めています。

#### 取組の柱3 外部人材の積極的活用



●スクールサポートスタッフ

●図書館サポーター

外部人材を活用し、教職員が教材研究や児童生徒への指導等に注力できる体制整備に取り組んでいます。

#### 取組の柱2 業務改善の更なる推進



●電子黒板の活用

●1人1台端末を使った学習

指導者用デジタル教科書、電子黒板、1人1台端末を活用した授業形態や手法の進化、事務処理の効率化を図っています。

#### 取組の柱4 部活動の適正化



●新しい部活動の在り方を検討

●部活動指導員による専門的な指導

部活動の精選、複数顧問体制、部活動指導員の活用促進等、生徒や教職員の負担が過度にならないよう考慮しています。



QRコードはこちら



# とくしまの学校における働き方改革通信 ～うえるびーいんぐ～

Vol.1  
令和4年10月号



「教育力の向上」、そして「持続可能な学校づくり」  
何より『教職員一人ひとりの生活を豊かにする』ために

通信  
の趣  
旨

学校・教職員への働き方改革の  
きっかけとなる内容を発信していきます！

## 1 プランの目的！！

業務の適正化と質的変換による『教育力の向上』と『持続可能な学校づくり』

## 2 プランの目標！！

令和5年度までに、1か月当たりの時間外在校等時間(平均)を令和2年度比「**25%以上削減！！**」

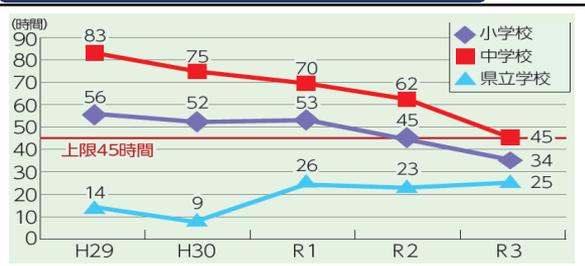
## 3 プランの現状・成果！

『とくしまの学校における働き方改革プラン』

関連ページ



【小】約24%▼  
【中】約27%▼  
【県立】約9%△  
(R3年度/R2年度比)



1か月当たりの平均時間外在校等時間の推移(H29～R3)

## 4 なぜ減らすのか！？

「教職員の心身の健康及び福祉のため」に給特法(※)に基づいて「指針」が定められています。

- ①1か月の時間外在校等時間について、**45時間以内**
- ②1年間の時間外在校等時間について、**360時間以内**



※公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法

## 学校現場における取組の改善のために

第1回働き方改革推進チーム会議を開催しました！



### 取組の柱《1》タイムマネジメントの徹底

- 出退勤管理システムに毎日入力することによって、**見える化**ができたことがすごく大きい。[小中:教頭]
- 職員間の声かけ、管理職による面談を行っている。[高、特支:教頭]
- ノ残業デーを設定**し、優先順位をつけ効率的に仕事に取り組む。[中:教諭]
- 学校全体で**明確な目標(スクール・ミッション)**を持って取り組んでいくことが必要。[小、高:教諭]

### 取組の柱《2》業務改善の更なる促進

### 働き方改革Q & A



**Q** 新型コロナウイルス感染症対策も3年目。学校行事等が元に戻りつつあり、時間外在校等時間は減少しているのに、以前より負担を感じませんか？

**A** 2年間、学校行事が削減・縮減されてきました。行事を経験していない児童生徒や教職員もいます。児童生徒のためにと、元のイメージを追求するあまり教職員の負担も増える現状にあります。各種行事の**教育的観点**を十分に踏まえつつ、**今後も精選と内容・準備の見直し・簡素化を促進し、保護者の理解を得ていくことが重要です。**



# 生き生きと活躍するために

働き方改革で、

学校の「well-being」を生み出そう

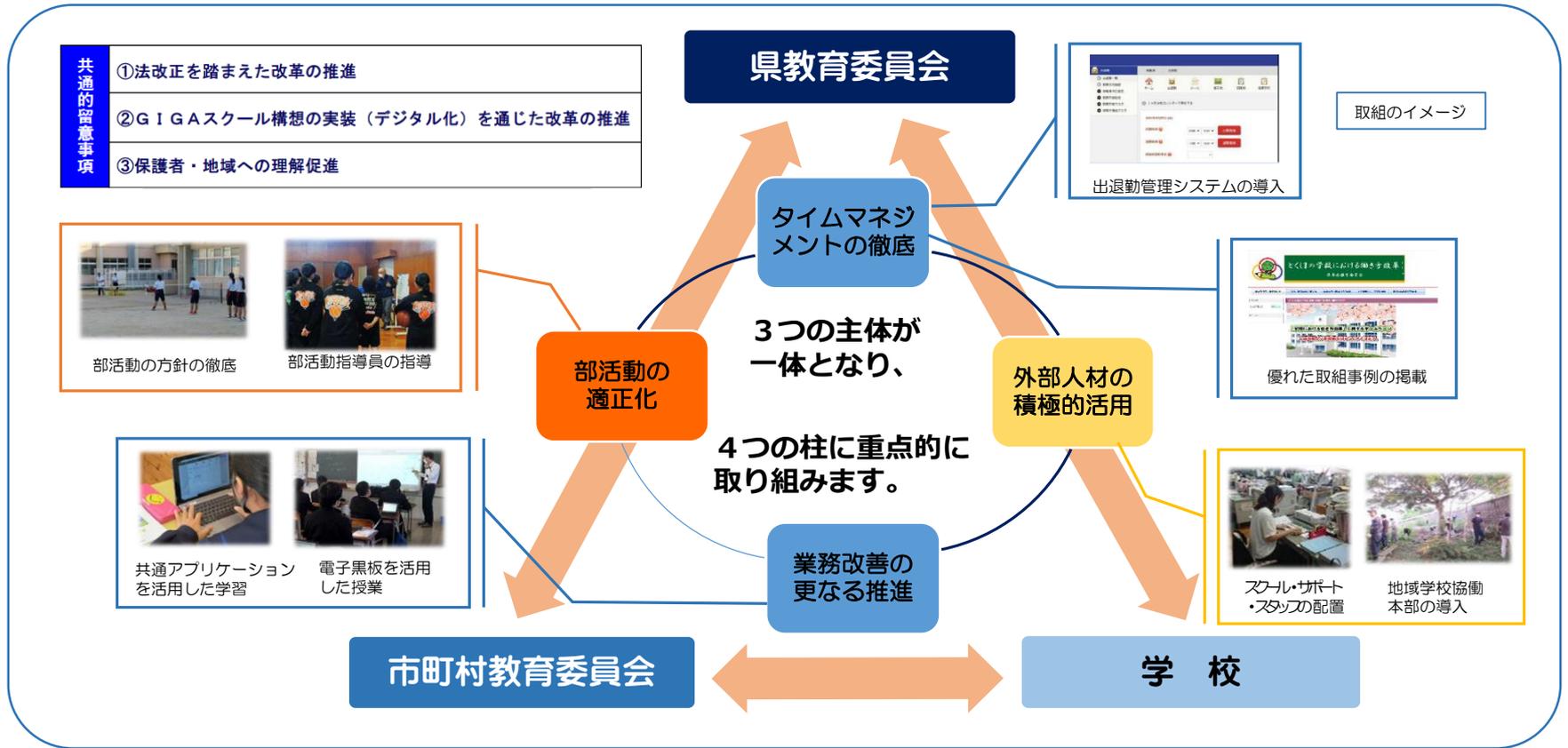
well-beingとは・・・

「幸せになること、よくなること」

学校が教育活動を無理なく続けていけるために、教職員個人の時間を大切にするとともに、教職員として学び、よりよい実践が行えるようになる。

# 持続可能な学校づくり

## 「とくしまの学校における働き方改革プラン（第2期）」の取組



# 文部科学省

## 学校における働き方改革について

とくしまの学校における  
働き方改革