

プランを中心に業務改善を支援

1. はじめに

千葉県教育委員会では、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」を改定するとともに、平成30年度には、教職員の長時間勤務の改善を目指して、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. 推進プランを大きく改定

令和3年3月、各種調査結果及び、給特条例等の改正等を踏まえ、「プラン」を改定した。その内容は、プランの位置付けが条例や規則に基づいていることの明確化、1年単位の變形労働時間制導入のための条件等の明記、教育委員会と学校が行うべき具体的な取組内容（チェックリスト）の内容更新などである。

(1) チェックリストの更新（表1,2）

チェックリストの内容は、令和2年度の調査結果等を踏まえ、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変化を踏まえ、新項目を追加し、既存項目も内容の追加・一部修正

- ④ 1年単位の變形労働時間制に係る状況を把握するための項目（数値目標は定めない）

(2) 教育委員会と学校の具体的な取組項目

教育委員会と学校が推進すべき具体的な取組項目の追加・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、メンタルヘルス対策を推進することや、「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、ICTの活用例としてクラウドサービスの利用やデジタルドリルの活用等について言及したほか、部活動ガイドラインの順守については、具体的な表現を追加した。

教育委員会の具体的な取組 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○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』に係る具体的な取組方針」(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、必ず詳細し、適切な指導・助言をする。	80	90	100	
	3 教職員の出勤時刻を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定期的に80時間を超えている教職員の勤務実態について把握し、各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や、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と、業務改善につながる工夫をする。	85	90	95	
連携	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図る。	80	90	100	
	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活動指導員等の学校への配置を促進する。	95	100	100	
	20 管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	
	22 学校事務の共同実施を積極的に行うとともに、服務監督権者等との共通の連携業務システムを整備し、学校事務の効率化を図る。				
継続	23 支障が必要な児童生徒・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年単位の變形労働時間制に係る状況

変別	①	②
①	1年単位の變形労働時間制が導入できるような規則を改訂した、又は年度末までに改正する。	
②	実際に、1年単位の變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。

学校の具体的取組 チェックリスト

※年度末等の検証の原、各項目について達成できていれば○印をつけてください。
 ※各項目の達成基準は、「1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・実施・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時間を超えて在任することがないように、1日当たりの在任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・進捗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、必要に応じて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	
連携	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	
	17 地域ボランティア等との連携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、ボランティアにお預け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	
	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。				
継続	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時間を超えて在任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(市町村立学校は市町村教育委員会において設定する)の長期休暇を取得する。				
	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年単位の变形労働時間制に係る状況

①	希望すれば、1年単位の变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年単位の变形労働時間制を導入した職員がいる。	

※①、②は実態把握するために調査を行うが、目標値は定めない。

(3) 千葉県の実績

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任等時間が、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、「子ども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、単に教職員の在任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を進めることが必要不可欠である。

(4) 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「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「勤務時間外の間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。

(5) 1年単位の变形労働時間制について

千葉県では、令和3年3月の条例・規則等の改定により、令和3年度から「1年単位の变形労働時間制」を導入することが可能となった。そこで、本プランが条例や規則に基づいていることや、1年単位の变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

(1) 意識等調査から

令和3年6月現在の「教職員の働き方改革に係る意識等調査」の結果を、令和3年10月に公表した(小・中・高校・特別支援学校計70校が対象)。平成30年7月に第1回調査を開始して今回は第6回調査となるが、「子供と向き合う時間を確保できている」という回答は71%から63%に、「勤務時間を意識して勤務できている」は84%から79%となり、これまで順調に上昇してきた割合が、初めて下降した。

昨年度の休校、行事中止、部活動中止等の状況に比べ、今年度は感染防止策を徹底しながら実施しているものが多く、前年度比で、教諭等の業務量が増加していることが原因のひとつと分析しており、コロナ禍の影響を検証するとともに、コロナ終息後を見据えて、学校へ働きかけていくことが重要である。

(2) 出退勤時刻実態調査から

令和3年6月に実施した公立学校の教員等を対象とし

た「出退勤時刻実態調査」の結果を同10月に公表したが、月当たりの時間外在校等時間が規則に定める45時間を超えた教諭等の割合は、小学校で59.5%、中学校で72.9%、義務教育学校で76.2%、高等学校で37.4%、特別支援学校で14.3%となり、勤務時間の縮減については道半ばといえる。

(3) プランの取組状況調査から

令和3年11月に、各市町村教育委員会と県立学校に対して実施した「プランの取組状況調査」の結果からは、新たな課題が見えてきた。特に、市町村の取組については、進捗率に大きな差があり、大きな市では所管する全校が足並みを揃えていく難しさもあれば、小規模な自治体では、そもそも教育委員会事務局員が少ないことから、働き方改革を十分に進められていない苦しい現状もあるといえる。県としては、各市町村教育委員会と様々な情報を共有しながら、必要な支援をしていきたいところである。なお、調査についてはOffice365のFormsを活用し、調査結果を全体の傾向と比較できるように加工し、全県立学校と市町村教育委員会に対してフィードバックしている。

(4) クロス集計等を活用し、分析

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して分析したところ、単純に評価することは難しい面もあるが、留守番電話の設置などはかなり効果が大きいことが分かっている。ただ、達成率がまだ低い項目については、予算などを含めた設備投資が必要なために時間がかかるといった現状もある。数値目標については、こうした現状を踏まえて設定するようにしている。

昨年度の取組状況では、研修会の精選などの項目は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から実施そのものが難しいなど、イレギュラーな状況もあった。その意味では、昨年度の進捗状況については特異な点があることを踏まえて評価・分析する必要がある。

例えば、県立高等学校や特別支援学校で、時間外在校等時間が増加した学校からは、その要因として、就職指導の時期が感染拡大の影響で進学指導のピークと重なり、進路関係の職員に45時間を超える者が増えたことなどの報告があった。逆に減少した要因例では、ICカードによる出退勤記録の把握は大変効率がよく、長時間労働の意識改革にも効果があったというものであった。1人1人の教職

員の意識改革と、行事や会議内容の精選などで、生徒と向き合う時間が確保できたという報告もあった。また、時間外在校等時間が40時間を超えた教職員に対して注意喚起や業務改善等についての振り返り、アイデアを提出してもらう用紙を毎月ごとに配布したことにより、45時間を超える教職員が減少したという報告があった。多様な人材活用の観点では、スクール・サポート・スタッフに対して、業務依頼を効率的に行うために、業務依頼書を作成している学校もあり、このような好事例については、各教育委員会を通じて学校に情報提供をした。(表3)

(業務依頼書の例)

様		
スクール・サポート・スタッフ業務依頼書		
依頼日	業務完了希望日	依頼者
依頼内容（具体的に記述すること）		

様	
スクール・サポート・スタッフ業務完了書	
業務完了日	連絡事項

4. 今年度の重点項目

(1) 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わかってきており、今後も県と市町村が連携して取り組むことが重要と言える。

(2) 働き方改革のための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、ひと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。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。