

# はたらきかた改革通信 2023

No. 7 長野県教育委員会義務教育課 発行 2024.3.1

市町村教委、PTA、県教委 三者の代表者による

## 学校における働き方改革推進会議が開催されました

この「推進会議」は、長野県のすべての学校において、教職員が専門性や創造性を高め、子どもたちへ質の高い教育を実現するため、学校における働き方改革を加速する“推進エンジン”のような会議です。2月13日(火)に開催された本会議では、今後の業務改善の取組のあり方や、働きがいや、やりがいを高めるための取組のあり方について話し合われました。

### 【出席者】

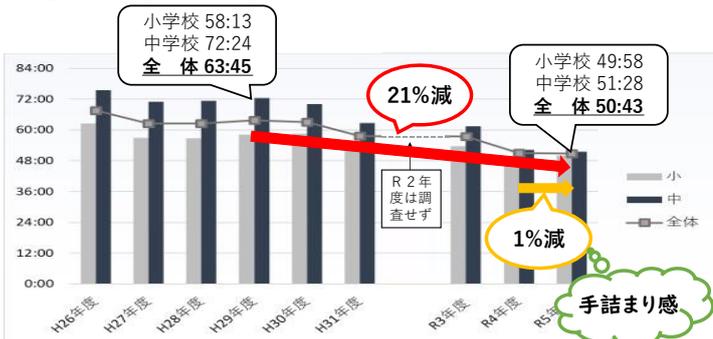
近藤 守 様	長野市教育委員会職務代理者会	市町村教委連絡協議会会長
松木 英文 様	飯山市教育委員会教育長	市町村教委連絡協議会副理事長
熊谷 邦千加 様	飯田市教育委員会教育長	市町村教委連絡協議会副理事長
須田 恭徳 様	長野県 PTA 連合会会長	
松澤 雅子 様	長野県 PTA 連合会副会長	
松本 正一 様	長野県高等学校 PTA 連合会会長	
荒井 英治郎 様	信州大学教職支援センター准教授	働き方改革検討会議座長

<事務局（県教育委員会）16名>



## 県内小中学校の働き方に関する現状と課題

### 量的な成果と課題 ~4,5月の勤務時間調査より~

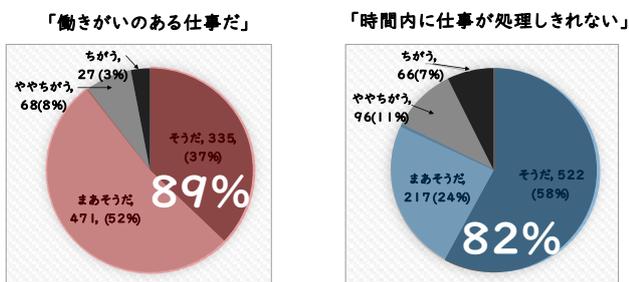


- ・県内公立小中学校における4,5月の時間外勤務時間は、年々減少傾向
- ・しかし、ここ数年は減少幅が縮小
- ・各校での取組に手詰まり感があるのでは？

↓  
討議① さらに業務改善を進めていくためにはどうすればよいか

### 質的な成果と課題 ~活き活き×やりがい職場調査より~

<県内小・中・高・特学校約 900名からの回答>



- ・「働きがい」に関する質問では、89%が肯定的な回答
- ・「仕事への負担感」に関する質問については、82%が「時間内に仕事が処理できない」と回答

↓  
討議② 教員のやりがいや働きがいを高めるためにはどうすればよいか

## 働き方改革検討会議の報告

### 検討会議や生き生き×やりがい職場調査を通して分かってきたこと

荒井

信州大学准教授

- ・「働きがい」について、教育業界以外の分野と比較すると、教員は群を抜いて高い。
- ・一辺倒の施策ではなくて、それぞれの学校の状況に応じた施策の展開が必要。
- ・働きがいを感じていればいるほど、職場の状態が**良好の傾向**。
- ・**個人の裁量**を持たせてもらえればもらえるほど働きがいを強く感じる傾向。
- ・エンゲージメントが高まるほど、個人の**心と体の状態**や仕事・家庭の満足感が上昇。
- ・**組織の風通し**をよくしていくことが、それぞれの教員の精神の健康と満足度にプラスの影響。

### 討議① さらに業務改善を進めていくためにはどうすればよいか

須田

PTA 連合会長

すごく時間を取られる業務であれば、例えばそれを先生がやる必要がないものならば、**アウトソーシング**するなどということも考えられるのではないかと。

先生たちが感じている**“負担感”の中身を明らかに**。ちょっと無理な要求がきているとか、時間ばかりとって無駄な作業をしていると感じるものに負担を感じていると思う。

近藤

市教委連絡協会長

松澤

PTA 連合副会長

学校の業務を一つ一つ書き出してみ、本当に**要るものと要らないものを分けたり、全体でできることを見つけたりして、みんなで共有していけばよい**のではないかと。

部活動というのは、人間的な成長を促す大事な時間だから、できればそれを疎かにせず、**指導者の待遇の向上**など検討し、先生方のモチベーションを上げてほしいと願う。

松本

高校PTA 連合会長

熊谷

市教委連絡協副理事長

さらに業務改善を進めるとすれば、**もう少し大きな枠組みを変える工夫**をしていかなと、学校現場の努力だけでは難しい。**共同宣言**というはすごく意味のあることだと思う。

PTAとして、学校に協力ができることがあるのであれば、**どんどん協力**したい。先生たちの勤務時間内に**学校に行って業務をサポート**するなど、やり方はあると思う。

松澤

PTA 連合副会長

須田

PTA 連合会長

地域の宝である子どもを育てるということに関して、**企業にいろいろとご協力**いただくということはPTAを通じて発信していかなければいけないと思う。

学校によって規模が違い、教え方も違うと思う。ICT教育も進んできているので、**オンライン**で何校かの学校を集めて授業をするのもよいのではないかと。

松澤

PTA 連合副会長

近藤

市教委連絡協会長

ICTは、個別最適化の学習に非常に有効。しかし、子どもの発達段階によって、人間の**距離感**とか**立ち位置**とか**感覚的につかんで成長**していく部分も大切である。

今の子どもたちは、コミュニケーションを取る手段が少なくなっている。しかし、それを学校だけが教えることも負担が大きい。地域や企業も交え、小さい頃からコミュニケーションを学ぶ場をつくってほしい。

松本  
高校PTA連合会長

熊谷  
市教委連絡協副理事長

学習内容を工夫する必要があるが、5時間授業を増やすことによって、先生方の業務、授業準備等に、あるいは研修等に使えるというようにはできないか。

そもそも教員の数が足りていないのか、それとも業務が終わらないぐらい多いのか。予算などの関係で難しいのだと思うが、業務量が多いのであれば教員を増強してはどうか。

須田  
PTA連合会長

松木  
市教委連絡協副理事長

(時間外勤務時間は)一か月に45時間以内にしようということだが、多い時期や少ない時期があってもよい。トータルで勤務時間が少なくなっていくことがよいのではないか。教師の仕事は、授業づくり授業研究が本丸。自分のために使える時間を少しずつ増やしていくことが、やりがいや働きがいにつながる業務改善だと思う。

## 討議② 教員のやりがいや働きがいを高めていくためにはどうすればよいか

近藤  
市教委連絡協会長

魅力アップUPの支援事業ということで、専門家の知見を取り入れた事業の見直しはよいが、全て一律に決めるのではなく、できるだけ義務化せずに勤務時間内で行うことが望ましい。

自ら求めて研修をしていく姿が、信州教育の真髄。同僚性を大切にされた学校作りを進めていくということが先生方のモチベーションの高まりや、やりがいにつながる。

熊谷  
市教委連絡協副理事長

松木  
市教委連絡協副理事長

管理職が、経験の浅い先生方のキャリアステージを考え提案することが、教員のやる気ややりがいにつながる。やる気が高まった先生たちに、授業を大事に考えようという意識が生まれ、やがて職員室の中で広がっていくという好循環を生み出している学校もある。

先生たち同士でコミュニケーションを取ることがすごく大事だと思う。先生同士で集まってお茶を飲む時間が、コロナ禍を通してすごく大切だと感じた、と聞いたことがある。

松澤  
PTA連合副会長

須田  
PTA連合会長

先生たち自身が、勉強したいこと、子どもたちに伝えていきたいこと、というのを常に持っていることが、働きがいというものにつながっていくのではないかと思います。

先生たちに是非笑ってほしい。働き方もやっぱり笑顔のある職場、笑顔のない職場で全く変わってくる。皆で笑顔の輪を広げてほしい。

松澤  
PTA連合副会長



○業務改善に向けて

・アウトソーシング ・事業仕分け ・ICT、オンライン ・5 時間授業

○やりがい働きがいの高まりに向けて

・同僚性 ・管理職の声掛け ・風通し ・教員の裁量権

上記のキーワードについて、各校ですでに取り組んでいるもの、課題と感じていて今後取り組みたいと考えているものなどもあるのではないのでしょうか。今回の推進会議や、これまで行ってきた事業を通して、キーワードに関わるご指摘を数多くいただきありがとうございました。こうした声をもとにしながら、現場の教職員の皆様にとって「働きやすさ」や「働きがい」を実感していただけるような施策をさらに進めていくことが重要であると感じているところです。

そこで、以下に来年度以降の県教育委員会の施策をお示しました。新たに「魅力アップUP<sup>ノ</sup>校支援事業」を行います。事業内容については、過日通知でお示したとおりですが、エリアを設置し、業務改善に向けた取組を進めていきます。この事業を通して、教員が行う業務を整理した長野県教員業務指針を策定し、県内の小中学校の皆様にお示ししていきたいと考えています。

また、「スクールロイヤーを活用した法律相談事業」もスタートします。先日、県教育委員会と長野県弁護士会との間で、事業協定を締結いたしました。学校が抱える様々な問題について、いつでもスクールロイヤーに相談できる仕組みです。「問題が複雑化するほど解決が困難になるので、早い段階でご相談をいただきたい」と弁護士会の方もおっしゃっていました。利用方法など詳細については、後日県教育委員会義務教育課からお知らせいたします。

来年度も、県内の教職員の皆様の声をいただきながら、学校の業務改善に向けて取り組んでまいります。ご理解ご協力を、よろしくお願いいたします。

ポイント	「働きやすい」「働きがいがある」長野県の学校		
	◎質と量両面の充実を図る	◎魅力ある改革を広げる	◎支援スタッフの配置充実
次年度の主な施策	<b>I 学校への人員配置</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆欠員対策のための教員配置事業拡充</li> <li>◆産育休代替教員の事前配置による子どもの学び事業拡充</li> <li>◆小学校高学年における教科担任制推進事業拡充</li> <li>◆教員業務支援員増員</li> <li>◆スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー増員</li> <li><b>(新) 副校長・教頭マネジメント支援員配置</b></li> </ul>	<b>II 業務改善の推進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆活き活き×やりがい調査によるワーク・エンゲイジメントの効果測定</li> <li>◆働き方改革検討会議による業務改善策の検討</li> <li><b>(新) 魅力アップUP<sup>ノ</sup>校支援事業</b> ※専門家の知見を取入れた業務の見直し →教員が行う業務を整理した長野県教員業務指針を策定し、県内の学校に周知</li> <li><b>(新) 高等学校電子採点システム導入</b></li> </ul>	<b>III 地域・関係機関との連携</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆働き方改革推進会議（仮称）を開催し、家庭や地域、関係機関との連携 →共同宣言を发出し、学校だけでは限界がある業務改善を推進</li> <li>◆地域スポーツ・文化クラブ活動体制整備</li> <li><b>(新) スクールロイヤーを活用した法律相談事業</b></li> </ul>
	<b>目指す姿</b> <p><b>教員</b> 個々の教員が望む理想的な働き方の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもと向き合う時間がアップ</li> <li>・授業準備や教材研究の時間アップ</li> </ul>	<p><b>児童・生徒</b> 自分たちが望む学びや生活の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教師との相談時間がアップ</li> <li>・学習への意欲・関心がアップ</li> </ul>	<p><b>保護者・地域</b> 子どもたちの成長を実感</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校への信頼感がアップ</li> <li>・共に学校をつくる意識がアップ</li> </ul> 

(「働き方改革つながる、県教委のこれからの主な施策・取組(案)」より)

