

学校における業務改革プラン

— 教育の質の向上と教職員の心身の健康の保持増進を目指して —

2022年3月
静岡県教育委員会

目次

I プランの概要	1
1 プラン策定の目的	
2 プランの期間	
3 プランの位置付け	
II 国における学校の業務改善に関する動向	4
III 本県の教職員の勤務状況	6
1 県立学校における教職員の勤務状況	
2 小・中学校における教職員の勤務状況(参考)	
IV プランに基づく取組状況と今後の取組の方向性	8
1 プランに掲げた目標指標等の進捗状況	
2 重点取組の状況	
3 今後の業務改革の方向性	
V 本プランにおける目標	15
1 目指す姿 ～目標指標～	
2 KPI(Key Performance Indicator)・活動指標	
VI 重点取組	16
1 教職員個々の主体的な取組の推進	
2 学校における組織的改善の推進	
3 教育委員会による学校の業務改善に向けた取組の推進	
VII 各校種におけるモデル事業の成果	22
1 未来の学校「夢」プロジェクト(2016～2018年度) <義務教育課>	
2 学校の働き方改革推進プロジェクト(2020～2021年度) <義務教育課・高校教育課・特別支援教育課・教育総務課>	
VIII プランの進行管理	29
IX 参考資料	30
・ 教職員の勤務時間に係る法令	
・ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクとの関連、長時間労働と睡眠時間	
・ 校務分類整理表サンプル	
・ 学校の業務改善に関するチェックシート	
・ 学校における業務改革プラン 目標指標・KPI・活動指標一覧	
参照文献	37

I プランの概要

1 プラン策定の目的

静岡県の学校を

元気で魅力あふれる教職員の手で、夢いっぱい为学校にするために…

- ◆ 教職員が児童生徒と向き合う時間や授業準備の時間、自己研鑽の時間等を確保することにより「教育の質の向上」を目指します。
- ◆ 長時間勤務を是正することにより「教職員の心身の健康の保持増進」を目指します。

一人一人の教職員と組織としての学校、それを支援する教育委員会が一丸となり、「児童生徒のため」「教職員自身のため」になる働き方や就業環境について、みんなで考え、改善していきましょう！

静岡県の学校を夢いっぱい为学校にするためには、毎日、児童生徒と向き合う教職員が心身ともに元気で、魅力あふれる存在であることが重要です。

しかしながら、「働く者」としての教職員は、学校に対するニーズが複雑化・多様化し、学校や教職員が担うべき業務の範囲が拡大する中で、学校の業務改善が進んでいないことや、児童生徒のために自らの時間を犠牲にすることもいとわれない働き方により、非常に厳しい就業環境に置かれており、速やかに対応が必要な状況となっています。

静岡県教育委員会としては、このような学校特有の働き方や就業環境を改善し、教職員が心身ともに健康で、自身の専門性を活かしながら質の高い教育活動を担っていくことが大切であると考えています。

教職員には、児童生徒の細かな変化に気づけるような心身の余裕が必要であり、授業力向上のために授業準備や自己研鑽の時間も必要です。また、疲れた心身をリフレッシュする時間も必要です。

そこで、静岡県教育委員会では、教職員が児童生徒と向き合う時間や授業準備の時間、自己研鑽の時間を確保することによる「教育の質の向上」と、長時間勤務を是正することによる「教職員の心身の健康の保持増進」を目指した「学校における業務改革プラン」を策定することとしました。

学校における業務改善の主人公である一人一人の教職員と組織としての学校、それを支援する教育委員会が一丸となり、地域・家庭、関係機関等とも連携・協働しながら、「児童生徒のため」「教職員自身のため」になる働き方や就業環境についてみんなで考え、元気で魅力あふれる教職員の手で、静岡県の学校を夢いっぱい为学校にしていきたいと思います。

2 プランの期間

本県では、2019年2月に策定した「学校における業務改革プラン」に基づき、学校における業務改善の取組を推進してきました。

本プランの期間は2021年度までであることから、「令和の日本型学校教育」の実現に向け、GIGAスクール構想の強力な推進、新学習指導要領の着実な実施のもと、学校の働き方に関する躊躇なき改革が必要であることを踏まえ、「静岡県の新ビジョン（総合計画）後期アクションプラン」、「ふじのくに『有徳の人』づくり大綱」及び「静岡県教育振興基本計画」との整合を図り、2022年度から2025年度までの4年間を新たな期間として、プランを改訂し、引き続き取組を推進していきます。

なお、本プランは、学校の働き方改革に関する状況の変化等に応じて、随時見直しを行います。

3 プランの位置付け

学校における業務改善の推進に向け、本プランでは、次の項目を取組の柱とし、総合的に対策を講じていくこととします。

- 1 教職員個々の主体的な取組の推進
- 2 学校における組織的改善の推進
 - (1) 人的資源の配置・活用
 - (2) 校務の分類・整理と見直し
 - (3) 教職員の働き方の見直し
 - (4) 効率的・効果的な部活動の実現
 - (5) 地域・家庭、関係機関等との連携・協働
- 3 教育委員会による学校の業務改善に向けた取組の推進

※「3 教育委員会による学校の業務改善に向けた取組の推進」についても、「2 学校における組織的改善の推進」と同様の5項目で重点取組を整理しています。

学校においては、本プランを踏まえた業務改善目標を設定し、校長のリーダーシップの下、組織的改善を進めるとともに、個々の教職員も校務の整理等の業務改善に取り組んでいくものとします。

また、県教育委員会は、本プランに基づき、県立学校における業務改善の取組を推進するとともに、市町立学校に勤務する県費負担教職員の任命権者として、市町立学校における業務改善に向けた取組を支援します。

なお、学校の業務改善に関する方針・計画については、2018年2月9日付け文部科学事務次官通知において、所管の学校に対して策定するものとされており、本プランも県立学校が主な対象者となりますが、同通知では併せて「都道府県教育委員会は、域内の市町教育委員会に対して十分な指導・助言に努めること」とされています。

その趣旨も踏まえ、本プランには、市町立学校における業務改善への支援と併せ、市町教育委員会が所管の学校に対する方針・計画を策定する際の参考となるよう、市

町立学校に対する目標や取組等も記載しています。

市町教育委員会においては、本プランを参考に県教育委員会と連携・協力しながら、所管の学校における業務改善の推進をお願いします。

Ⅱ 国における学校の業務改善に関する動向

現代社会は、新しい知識・情報・技術が活動の基盤となる知識基盤社会であり、それらをめぐる変化の早さが加速化し、情報化やグローバル化等の社会の変化が人間の予測を超えて進展することが指摘されています。また、AI やビッグデータ、IoT 等の先端技術が高度化し、社会のあり方が劇的に変わる Society5.0 の到来が予測されています。

このような中で、児童生徒が社会の変化を前向きに受け止め、豊かな創造性を備え、予測不可能な未来社会を自立的に生きるための資質・能力を育成するため、学習指導要領等の改訂が行われたところであり、教職員一人一人には、児童生徒が未来を切り拓くに当たって、日々の学びが持つ意味を伝え、学びの充実を図ることが求められています。

一方で、学習指導要領等の改訂を含めた学びの充実に対する要請や生徒指導、部活動、地域との連携等の学校への期待の高まりなどにより、教職員の長時間勤務については、経済協力開発機構や文部科学省の調査で看過できない実態が明らかになっています。

国際的にも高く評価される「日本型学校教育」が持続可能な仕組みであるためには、「ブラック学校」といった印象的な言葉が独り歩きし、意欲と能力を持った人材が教職員を目指さなくなることで、教育水準が低下することのないよう学校における働き方改革が急務となっています。

このような状況を受け、2019年1月に、中央教育審議会において「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）」がまとめられ、文部科学省において、中央教育審議会での審議を踏まえた「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」が策定されました。なお、文部科学省は、2017年12月に「学校における働き方改革に関する緊急対策」をまとめ、2019年3月の事務次官通知により、勤務時間管理の徹底と健康管理を意識した働き方の推進、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化、学校の組織運営のあり方等に関する方策を整理し、各教育委員会に対して、必要な取組の徹底を求めています。

また、2021年1月、中央教育審議会は答申において、2020年代を通じて実現を目指す学校教育を「令和の日本型学校教育」とし、その姿を「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学び」と位置付けました。この実現に向けては、学校における働き方改革とGIGAスクール構想の強力な推進、新学習指導要領の着実な実施のもと、必要な改革を躊躇なく進めることが求められています。

なお、2019年6月に施行された「学校教育の情報化の推進に関する法律」においては、基本理念の1つとして、「学校教育の情報化の推進は、情報通信技術を活用した学校事務の効率化により、学校の教職員の負担が軽減され、児童生徒に対する教育の充実が図られるよう行われなければならない」とされているところです。

< 1週間当たりの教員（中学校）の仕事の時間配分（抜粋） >

	仕事時間の合計	指導（授業）の時間	学校内外での授業計画や準備時間	学校運営業務への参画時間	一般的事務業務の時間	課外活動の指導時間
日本	56.0 時間	18.0 時間	8.5 時間	2.9 時間	5.6 時間	7.5 時間
参加国平均	38.3 時間	20.3 時間	6.8 時間	1.6 時間	2.7 時間	1.9 時間

【出典】 経済協力開発機構（OECD）「国際教員指導環境調査（TALIS）」（2018年実施）

< 教員の1週間当たりの学内総勤務時間 >

（単位／時間：分）

	小学校			中学校		
	2016	2006	増減	2016	2006	増減
校長	55:03	52:19	+2:44	56:00	53:23	+2:37
副校長・教頭	63:38	59:05	+4:33	63:40	61:09	+2:31
教諭	57:29	53:16	+4:13	63:20	58:06	+5:14
講師	55:21	52:59	+2:22	61:36	58:10	+3:26
養護教諭	51:07	48:24	+2:43	52:48	50:43	+2:05

【出典】 文部科学省「教員勤務実態調査」（2018年9月公表）

Ⅲ 本県の教職員の勤務状況

1 県立学校における教職員の勤務状況

本県の県立学校において、2019年度中に時間外業務に従事した教職員は80.7%で2017年度の80.1%から微増となっています。1月当たり80時間以上100時間未満の時間外業務に従事した教職員は3.2%（延べ2,990人）で2017年度の3.2%と同率、100時間以上の時間外業務に従事した教職員は2.7%（延べ2,517人）で2017年度の3.0%から微減となっています。

特に、高等学校全日制教職員の時間外業務が多く、9.7%（延べ5,411人）が1月当たり80時間以上の時間外業務に従事していますが、2017年度の10.2%から微減となっています。その主な内容は部活動指導であり、その他には、学習指導等の教科業務、分掌業務等があります。

＜県立学校における月当たりの平均時間外業務時間別の教職員の割合＞ （単位：％）

		高校 (全日)	高校 (定通)	高校 (中等部)	特支 (本校)	特支 (分校)	全体	(参考) 2017年度
時間外業務なし		19.2	54.0	5.0	14.2	18.4	19.3	19.9
時 間 外 業 務	45時間未満	51.4	43.9	48.4	78.8	78.4	60.5	56.8*
	45時間以上 80時間未満	19.7	1.9	32.7	6.9	3.1	14.3	17.1*
	80時間以上 100時間未満	5.2	0.2	10.0	0.1	0.1	3.2	3.2
	100時間以上	4.5	0.0	3.9	0.0	0.0	2.7	3.0

【凡例】全日：全日制 / 定通：定時制・通信制 / 特支：特別支援学校

【出典】県高校教育課・特別支援教育課「勤務時間外の業務(2019年度実績)に関する調査」(2020年9月公表)

※(参考)56.8%は40時間未満の教職員の割合、17.1%は40時間以上80時間未満の教職員の割合。

＜月当たりの平均時間外業務時間が80時間以上の者の割合と時間外業務内容＞ （単位：％）

	時間外業務 80時間以上の者の割合	時間外業務の主な内容 (80時間未満の者の内容も含む)
高校(全日制)	9.7	部活動指導、学習指導等教科業務、分掌業務、生徒指導・担任業務
高校(定時制・通信制)	0.2	部活動指導、学習指導等教科業務、分掌業務
高校(中等部)	13.9	部活動指導、学習指導等教科業務
特別支援学校(本校)	0.1	学習指導等教科業務、生徒指導・担任業務、分掌業務
特別支援学校(分校)	0.1	学習指導等教科業務、生徒指導・担任業務、分掌業務

【出典】県高校教育課・特別支援教育課「勤務時間外の業務(2019年度実績)に関する調査」(2020年9月公表)

2 小・中学校における教職員の勤務状況（参考）

本県の小・中学校において、時間外在校等時間が長時間に及ぶ教職員の割合はプラン期間前と比較して縮減傾向にあります。なお、令和2（2020）年度は、新型コロナウイルス感染症による休校等の影響も表れていると考えられます。

区分	実績値 (H30・2018)	実績値 (R1・2019)	実績値 (R2・2020)
割り振られた勤務時間以外に業務に従事した時間（時間外在校等時間）が月当たり45時間を超える教員の割合		小 46.0% 中 63.4%	小 34.2% 中 47.4%
割り振られた勤務時間以外に業務に従事した時間（時間外在校等時間）が月当たり80時間を超える教員の割合	小 7.6% 中 29.8%	小 5.7% 中 26.1%	小 3.4% 中 14.9%

なお、「平日の超過勤務時間」及び家での持ち帰り仕事の時間を含む「平日の勤務時間外の仕事時間」は、職により異なっています。

小・中学校ともに、教頭・主幹教諭の時間が最も長く、小学校では超過勤務時間が4時間を越え、持ち帰り仕事を含めた時間も5時間30分程度となっています。また、中学校では超過勤務時間が5時間を越え、持ち帰り仕事を含めた時間は6時間前後となっています。

授業を担っている教諭は、小学校では超過勤務時間が3時間弱、持ち帰り仕事を含めた時間は4時間程度、中学校では超過勤務時間が4時間、持ち帰り仕事を含めた時間は5時間程度となっています。

教職員は教科指導や生徒指導、部活動指導に加え、いじめや不登校等の未然防止及び早期対応、特別な支援が求められる児童生徒への対応、新学習指導要領（英語教育やプログラミング教育等）への対応等、近年、より一層複雑化・困難化する教育課題への対応に取り組んでおり、長時間勤務の実態が日常化しています。

<県内の小学校における平日の超過勤務時間等（2016年）>

	校長	教頭	主幹教諭	教諭
平日の超過勤務時間	2時間 18分	4時間 16分	4時間 08分	2時間 47分
平日の勤務時間外の仕事時間 (持ち帰り仕事を含む)	3時間 04分	5時間 19分	5時間 27分	4時間 06分

【出典】常葉大学「公立小・中学校教員調査『教師の多忙解消に向けての調査』結果」

<県内の中学校における平日の超過勤務時間等（2018年）>

	校長	教頭	主幹教諭	教諭
平日の超過勤務時間	3時間 07分	5時間 17分	5時間 06分	4時間 01分
平日の勤務時間外の仕事時間 (持ち帰り仕事を含む)	3時間 45分	5時間 56分	6時間 23分	5時間 12分

【出典】常葉大学「公立小・中学校教員調査『教師の多忙解消に向けての調査』結果」

IV プランに基づく取組状況と今後の取組の方向性

1 プランに掲げた目標指標等の進捗状況

- プランに基づき、教職員、学校、教育委員会が各役割に応じた取組を進める中、長時間に及ぶ時間外在校等時間はプラン期間前と比較して縮減傾向にあります。人的資源の充実や勤務時間管理意識の定着など、地道かつ重層的な取組の効果に加え、令和2（2020）年度は、新型コロナウイルス感染症による休校等の影響が表れていると考えられます。
- 児童生徒と向き合う時間や指導準備時間は、参考値（H29・2017）と比較して改善が図られ、自身の仕事に対するやりがいにつながっていると考えられます。
- また、管理職と教職員が学校の業務改善に関して協議する場の設置は、目標をほぼ達成し、教職員が主体的に業務改善を議論し実践する環境が整ってきています。
- しかし、時間外在校等時間、精神疾患による特別休暇、年次有給休暇取得、多忙化解消に向けた研究成果の活用などは、校種別の差異が見られます。
- 学校教育を取り巻く環境が変化する中、児童生徒や新たな教育課題に向き合う教職員の時間的余裕や仕事へのやりがいを生み出すためには、人的支援、業務の削減・分業化・効率化等を更に進めていくことが必要です。

目標指標	参考値 (H29・2017)	実績値 (H30・2018)	実績値 (R1・2019)	実績値 (R2・2020)	目標値 (R3・2021)
自身の仕事にやりがいを感じている教員の割合	小 93.6%*	小 98.0% 中 94.0% 高 92.7% 特 94.7%	小 94.7% 中 91.8% 高 91.0% 特 96.4%	小 96.2% 中 95.9% 高 88.9% 特 96.4%	100%
「児童生徒と向き合う時間」や「指導準備時間」が増えていると感じている教員の割合	小 31.4% 中 40.0% 高 27.4% 特 41.5%	小 47.8% 中 50.3% 高 55.0% 特 58.8%	小 55.3% 中 53.5% 高 56.0% 特 60.0%	小 54.0% 中 59.7% 高 55.8% 特 59.8%	100% <R2改訂> 50%から引き上げ
精神疾患による30日以上の特休及び休職者の在職者比率	小 0.49% 中 0.71% 高 0.79% 特 0.89%	小 0.65% 中 0.62% 高 0.74% 特 1.14%	小 0.82% 中 0.60% 高 0.80% 特 0.88%	小 0.94% 中 0.68% 高 0.76% 特 0.97%	0.6%以下

※ 常葉大学「公立小・中学校教員調査『教師の多忙解消に向けての調査』結果」における「教諭」の2016年度数値

KPI*	参考値 (H29・2017)	実績値 (H30・2018)	実績値 (R1・2019)	実績値 (R2・2020)	目標値 (R3・2021)
割り振られた勤務時間以外に業務に従事した時間（時間外在校等時間）が月当たり45時間を超える教員の割合			小 46.0% 中 63.4% 高 27.5% 特 6.6%	小 34.2% 中 47.4% 高 24.9% 特 5.9%	0% <R2改訂> 新設
年次有給休暇の年間平均取得日数	小中 13.6日 高 11.2日 特 15.8日	小中 13.2日 高 11.9日 特 16.2日	小中 11.5日 高 11.0日 特 14.7日	小中 9.8日 高 10.9日 特 13.7日	16日

※ KPIとはKey Performance Indicatorの略で目標達成に向けた具体施策の進捗・効果を測る数値目標

活動指標	参考値 (H29・2017)	実績値 (H30・2018)	実績値 (R1・2019)	実績値 (R2・2020)	目標値 (R3・2021)
割り振られた勤務時間以外に業務に従事した時間（時間外在校等時間）が月当たり80時間を超える教員の割合	小 16.0% ^{**} 中 62.1% ^{**} 高 9.4% 特 0.1%	小 7.6% 中 29.8% 高 9.1% 特 0.05%	小 5.7% 中 26.1% 高 9.0% 特 0.07%	小 3.4% 中 14.9% 高 7.6% 特 0.07%	0% <R2改訂> KPIから変更
多忙化解消に向けた研究成果を活用した学校の割合（校務分類整理表に基づく校務の削減等）	小 49.8% 中 43.0% 高 38.2% 特 83.8%	小 90.3% 中 85.9% 高 41.8% 特 81.1%	小 95.3% 中 92.4% 高 57.3% 特 86.5%	小 92.1% 中 88.8% 高 60.8% 特 89.2%	100%
校内で管理職と教職員が学校の業務改善に関して協議する場を設置している学校の割合（協議の場とは、職員会議や朝の打合せ等での協議を含む）	—	小 95.9% 中 94.7% 高 94.6% 特 97.3%	小 96.9% 中 97.1% 高 96.4% 特 100%	小 97.5% 中 95.9% 高 100% 特 100%	100%
スクールカウンセラー配置人数	小中 125人 高 22人	小中 129人 高 23人	小中 126人 高 24人	小中 131人 高 24人	小中 172人 高 30人

※ 小・中学校は「未来の学校『夢』プロジェクト」のモデル校における事業開始前の2015年度数値
 ※ 「スクールカウンセラー配置人数」は県教育委員会の取組を評価するための活動指標

2 重点取組の状況（※これまでの取組における主な成果を◇、今後の課題を◆として記載）

(1) 人的資源の配置・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の全市町支援体制を構築。高校・特支は拠点校配置
- ◇スクール・サポート・スタッフ全小中学校配置、教員一人当たり週約45分削減
- ◇「部活動指導員」高校延べ45人、中学校延べ71人配置（R1～R2）
- ◇全33市町に共同学校事務室を設置（R2）、加配職員を全市町に配置（R3）

成果 ①	<p>◇不登校やいじめ等、生徒指導上の諸課題に対応するため、スクールカウンセラー(SC)やスクールソーシャルワーカーによる教育相談体制の整備・充実を図りました。SCの全公立小中学校の支援体制、高校・特別支援学校の拠点校配置を整備しました。</p> <p>◇スクール・サポート・スタッフ(SSS)を全小中学校に各1人配置するとともに、特別支援学校でも、新型コロナウイルス対応対策業務スタッフを配置し、教員が児童生徒の指導等に集中できるよう業務負担を軽減しました。SSSの配置により、教員一人当たり、週約45分の時間外在校等時間の削減効果が現れています。</p> <p>◇ICT支援員、部活動支援の外部指導者、スクールロイヤー、特別支援学校における就職支援コーディネーター、放課後学習指導等における退職教員など、外部の専門人材との連携・協働による教員業務の適正化に取り組みました。</p>
課題 ①	<p>◆人的資源に対する学校のニーズは依然として高く、配置時間等の拡充、資質向上、効果的な人材活用手法にかかる知見の共有など、外部人材等による教員の支援体制の充実を図り、学校組織を挙げて教育課題の早期解決や教員の業務負担軽減を図ることが求められています。</p>

成果②	◇小中学校の学校事務においては、2020年より全市町に共同学校事務室を設置し学校事務の効率化と人材育成強化を図りました。県立高校においては、アドバイザー支援のもと、民間企業ノウハウを活用した事務室窓口対応の円滑化等を実践しました。
課題②	◆学校事務の更なる効率化を図り、事務職員による学校運営支援の拡大、多様化する教育課題に対応できる教育行政人材の育成が求められています。

(2) 校務分類・整理と見直し

<p>◇全33市町に「働き方改革推進校」、「業務改善『夢』コーディネーター」を指定</p> <p>◇県教育委員会実施の調査・照会を延べ20件廃止(R1~R2)※</p> <p>※国調査を含む276件のうち、県教育委員会実施分20件(R1:13件、R2:7件)を廃止。</p> <p>◇全特別支援学校で、学校連絡・情報共有サービスを導入(R3)</p> <p>◇eラーニング研修管理システムの導入、電子教材(261本)・講義動画(31本)の共有(R2~)</p>
--

成果	<p>◇「学校の働き方改革推進プロジェクト」を設置し、小中学校、高等学校、特別支援学校の校種別WG、職種別WGとしての県立学校事務WGのもとに、組織横断的に学校と一体となって学校の業務改善に関する好事例等の普及に取り組みました。</p> <p>◇小中学校WGでは、各市町の「働き方改革推進校」から若手職員を「業務改善『夢』コーディネーター」に指名し、研修や相互の情報交換等を通じて、校内での業務改善活動の実践成果の市町全体への波及に取り組んでいます。</p> <p>◇教育委員会が実施する調査・照会の廃止・統合・見直し、学校施設等の電力供給契約の一括化、各種施設・設備の点検業務委託の発注・契約事務の地区集約化により、各学校の事務負担を軽減しました。</p> <p>◇全県立学校において、勤務時間外の電話対応を原則として自動音声対応にするとともに、特別支援学校等では欠席連絡自動受付機能を備えた学校連絡・情報共有サービスを導入し、電話対応等の業務負担軽減を図りました。</p> <p>◇eラーニングによる教職員研修の受講・履歴管理体制の整備、電子教材や講義動画の共有等により教員の指導力向上に資する取組を充実させました。</p>
課題	◆コロナ禍において急速に整備されたICTを最大限に活用した校務処理の効率化や教員の指導力の底上げ、優れた業務手法の応用と横展開、学校のマネジメント体制の強化に、学校と教育委員会が一体となって取り組むことが求められています。

(3) 教職員の働き方の見直し

- ◇全県立学校で勤務時間管理システムを導入、高校3モデル校でデータ活用検証
- ◇メンタルヘルス研修を延べ約4,000人が受講 (R1~R2)

成果①	<p>◇2020年4月から「静岡県立学校教育職員の勤務時間の上限に関する方針(※)」の運用を開始するとともに、パソコンのログイン・ログアウト時刻等を出勤簿に反映する教職員勤務時間管理システムを全県立学校で導入し、勤務時間を可視化しました。システムで把握した勤務時間データを活用した具体的な業務改善策の検討・実践にも取り組んでいます。</p> <p>※2021年4月から、教育委員会規則として上限時間を規定</p>
課題①	<p>◆勤務時間管理システムについては、より活用しやすいシステムに改修していくとともに、客観的に把握した教職員の労働時間を分析し、教職員の長時間勤務の是正、負担軽減につながる取組を進めていくことが求められます。</p>
成果②	<p>◇年次別研修や新任管理職研修等におけるメンタルヘルス研修や、医師・保健師等の講師派遣による学校の健康づくりに関する取組の紹介・利用勧奨により、教職員が心の健康について理解と認識を深められるよう支援しました。</p>
課題②	<p>◆教職員の健康情報や関連の人事情報等を一元管理する「健康管理システム」を新たに導入し、予防的ケアの取組を強化するとともに、セルフケアの啓発及びラインケアによるメンタルヘルス不調の早期発見早期対応が求められます。</p>

(4) 効率的・効果的な部活動の実現

- ◇「部活動指導員」高校延べ45人、中学校延べ71人配置 (R1~R2) 【再掲】
- ◇「スポーツエキスパート」延べ228人、「文化の匠」延べ247人高校派遣 (R1~R2)

成果	<p>◇2018年4月に「静岡県部活動ガイドライン」を策定し、部活動の意義や適切な活動時間・休養日の設定等を示しました。</p> <p>◇専門的な知識・技能を有し、練習や大会での単独指導・単独引率が可能な「部活動指導員」を、2020年には高校で30人、中学校に42人配置しました。また、運動・文化部活動の専門的スキルを持った地域人材「スポーツエキスパート」・「文化の匠」の県立学校等への派遣、「部活動支援ボランティア」としての大学生派遣にも取り組みました。</p> <p>◇国が示した2023年度以降の休日の部活動の段階的な地域移行に向けて、生徒にとって望ましい持続可能な部活動と教員の負担軽減の両立を実現するための実践研究を行いました。</p>
課題	<p>◆現状において、中学校や高校で時間外在校等時間の要因の一つである部活動の改革に向けて、部活動指導員をはじめとする外部指導者等の確保・配置の充実を図るとともに、中体連、高体連、高文連等の各種団体との連携のもと、部活動の地域移行など、時代に応じた適切な部活動のあり方を実現していくことが求められています。</p>

(5) 地域・家庭、関係機関等との連携・協働

◇コミュニティ・スクールを小・中学校 17 市町 212 校、高校 20 校、特支 22 校で導入 (R3)
◇しずおか寺子屋を 13 市町 67 か所で実施 (R3)、学生支援員 53 人が参画 (R2)

成果	<p>◇学校と地域住民等が力を合わせて学校運営に取り組むコミュニティ・スクールの導入を推進するため、協議会や研修会を開催するとともに、未導入の市町への訪問・出前講座等を実施しました。</p> <p>◇「学校を核とした地域づくり」に向けて地域全体で子どもの学びや成長を支える地域学校協働活動をコミュニティ・スクールと一体的に推進しました。また、放課後等に地域住民や大学生が子どもたちの学習を支援する「しずおか寺子屋」の実施市町は 13 市町に拡大しました。</p>
課題	<p>◆コミュニティ・スクールの更なる導入を促進するとともに、活動内容の充実に向けた支援、地域学校協働活動との一体的な推進に向けて、先進的な取組事例紹介や学校・行政・地域・企業等の情報交換などが求められます。</p> <p>◆中学校・高校の部活動等の指導に地域人材を活用する「スポーツ人材バンク」、学校の臨時的任用職員や生涯学習分野で活躍する人材を登録するための「静岡県教職員人材バンク」により、学校教育や社会教育に外部人材の力を役立てており、更なる登録増加やマッチング向上が求められます。</p>

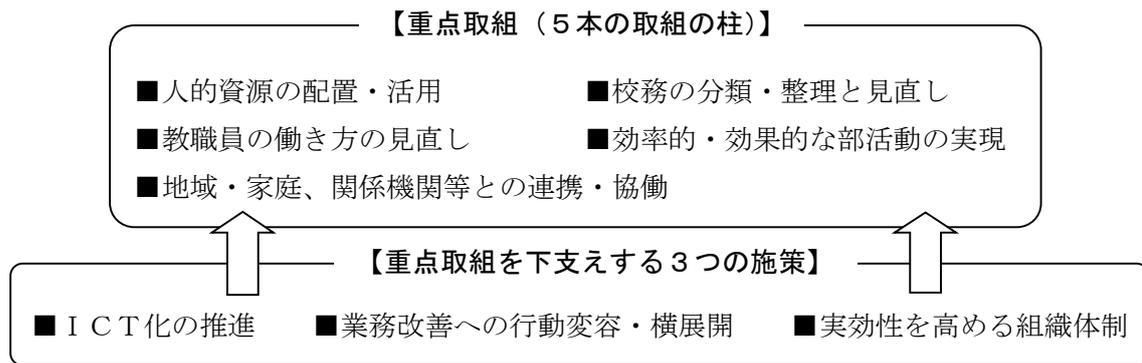
3 今後の業務改革の方向性

本県教育を取り巻く状況は、2020年度から新学習指導要領が順次本格実施される中、新型コロナウイルス感染症の拡大、G I G A スクール構想の加速化、多様な教育的ニーズを抱える児童生徒の増加など急激な環境変化に直面し、学校現場を担う教職員の多忙化が一層懸念されています。

そのような中、プラン策定以降、教職員、学校、教育委員会の各主体がプランに基づく業務改善を着実に積み重ねる中で、「学校の働き方改革推進プロジェクト」におけるモデル事業をはじめとして、I C T ツールや民間の業務改善手法等を活用した新たな業務改革の取組も進んできました。

今後も、教職員による主体的な業務改善の取組や、学校や教育委員会による 5 本の取組の柱からなる重点取組を、着実に継続・発展させていくことが求められています。

それに加えて、プランの改訂にあたっては、こうした本県教育を取り巻く状況変化や業務改善の取組の進展を踏まえ、誰一人取り残さない教育と学校教育の持続可能性の確保に向けて、重点取組を下支えする次の 3 つの施策を踏まえた取組を推進し、教職員の時間と心身に余裕を生み出していくことを目指します。



■ ICT化の推進

- GIGAスクール構想の加速化により、学校現場に急速にICT機器等が普及し、授業や校務における活用も進んできていますが、学校現場では依然として、紙や手作業によるアナログな校務処理も多く残っています。
- 今後は、コロナ禍などの緊急時も含めたオンラインによる学びの保障に加え、個別最適・協働的な学びに向けた授業改善や学校・保護者間の連絡等の校務効率化において、デジタルツール等の更なる活用が必要です。
- このため、デジタル技術を活用して、学習、働き方、学校運営を効率化・高度化させ、県下全体の変革を促進させる「スクールDX」を推進していきます。
- また、ICT活用に対する教職員の習熟度を高め、教職員間のICT活用度合や業務負担の偏重、学校間のICT活用のバラつきを、平準化していくことも重要です。

■ 業務改善への行動変容・横展開

- 小中学校における「業務改善『夢』コーディネーター」や、業務改善コアチームメンバーなどが中心となり、自校の勤務時間データやアンケート結果等を可視化した上で、全教職員の参画のもと具体的な業務改善方策を検討・実践する「サーベイフィードバック」の手法が、学識者等の支援を受けたモデル校を中心に拡がりつつあります。
- 今後は、モデル校で得られた業務改善ノウハウ等を広く共有し、各学校現場の特徴等に応じた手法に発展・適合させつつ、全県的な業務改革に展開させていくことが必要です。
- そのためには、「自分ごと」として業務改善に主体的に取り組む教職員の意識・行動の変容に加え、教職員の改善意欲を学校組織を挙げての取組実践につなげていく管理職のマネジメントが重要となります。
- このため、教育委員会においては、教職員や学校の取組を支援できるよう、優れた改善手法・事例を全県に展開・波及させるための情報共有・情報発信の仕組みの整備や、業務改善に関する最新知見にかかる研修等を通じて、学校間・市町間の取組レベル全体を引き上げる手法を実用化させていきます。

■実効性を高める組織体制

- 学校で指導的立場を担うベテラン教員の退職とそれに伴う若手の採用が増える中、ミドルリーダーの育成や若手教員の資質能力の向上と併せて、業務改善の機運醸成の基盤となる教員同士の対話やつながりを確保していくことが重要です。
- また、ニーズの多様化した児童生徒一人ひとりに応じた学習指導や生活指導が求められる中、学校だけで教育を担うのではなく、家庭や地域社会の多様な主体と連携・協働し、社会総がかりで教育に取り組むことが求められています。
- このため、教育委員会としては業務改革のP D C Aサイクルを実行する組織体制を構築し、各学校や市町教育委員会等の関係機関と緊密に情報共有を図り、教職員の多忙感・課題感を正確・迅速に把握し、ニーズに合った学校現場支援を行っていきます。
- また、休日の部活動の地域移行をはじめとして、学校と地域社会が協働・融合し、教員や学校の業務の明確化・適正化を進めていきます。

V 本プランにおける目標

1 目指す姿 ～目標指標～

本プランに基づく学校における業務改善の推進により、プラン最終年度である 2025 年度に目指す姿は次のとおりとします。

目指す姿 ～目標指標～	目標値 (2025)	現状値 (2020)
自身の仕事にやりがいを感じている教員の割合	100%	小 96.2% 中 95.9% 高 88.9% 特 96.4%
「児童生徒と向き合う時間」や「指導準備時間」が増えていると感じている教員の割合	100%	小 54.0% 中 59.7% 高 55.8% 特 59.8%
精神疾患による 30 日以上の特別休暇及び休職者の在職者比率	0.8%以下	小 0.94% 中 0.68% 高 0.76% 特 0.97%

2 K P I (Key Performance Indicator) ・活動指標

本プランの目指す姿の実現に向けて、学校の業務改善に関する取組を積極的・計画的に実施するため、次のとおり K P I ※1 ・活動指標を設定し、進行管理を行います。

K P I	目標値 (2025)	現状値 (2019※2・2020)
割り振られた勤務時間以外に業務に従事した時間 (時間外在校等時間) が月当たり 45 時間を超える教職員の割合※2	0%	小 46.0% 中 63.4% 高 27.5% 特 6.6%
年次有給休暇の年間平均取得日数	16 日	小中 9.8 日 高 10.9 日 特 13.7 日

※1 KPI とは Key Performance Indicator の略で目標達成に向けた具体施策の進捗・効果を測る数値目標

※2 現状値は 2019 年度(2020 年度は新型コロナウイルス感染症による一斉臨時休校等の影響による特殊性を考慮)

活動指標	目標値 (2025)	現状値 (2019※3・2020)
割り振られた勤務時間以外に業務に従事した時間 (時間外在校等時間) が月当たり 80 時間を超える教職員の割合※3	0%	小 5.7% 中 26.1% 高 9.0% 特 0.07%※
多忙化解消に向けた研究成果を活用した学校の割合 (校務分類整理表に基づく校務の削減等)	100%	小 92.1% 中 88.8% 高 60.8% 特 89.2%
校務の分類・整理及び見直しにおいて、I C T を有効活用した授業改善や校務の効率化に取り組んだ学校の割合※4	100%	小 87.1% 中 87.1% 高 89.2% 特 75.7%
校務の整理・削減や業務改善に関する提案を行った教員の割合※5	100%	小 50.4% 中 51.2% 高 49.3% 特 53.1%
スクールカウンセラー配置人数※6	小中 169 人 中高 30 人	小中 131 人 中高 24 人

※3 現状値は 2019 年度(2020 年度は新型コロナウイルス感染症による一斉臨時休校等の影響による特殊性を考慮)

※4 前章 (IV3 今後の業務改革の方向性) を踏まえ、I C T 化の推進に関する活動指標を追加

※5 目標達成指標 (校内で業務改善に関する協議の場の設置) に代えて、業務改善提案に関する活動指標を追加

※6 「スクールカウンセラー配置人数」は県教育委員会の取組を評価するための活動指標

VI 重点取組

1 教職員個々の主体的な取組の推進

学校の業務改善の推進に向けては、教職員が自身のキャリア全体を見据えた上で、業務改善に関する目標を設定し、「自分ごと」として主体的に取り組んでいきましょう。取組を進めるに当たっては、教職員の提言等について、校内で管理職と協議する場を設けるなど、業務改善の目的等を含め、教職員が主体的に議論し、納得した上で進めていきましょう。

☆**日々の多忙な業務の中で、現状を一度に改善することはできませんし、改善には一時的な負担が伴いますが、身の回りの小さな取組を積み重ね、大きな改善へとつなげていきましょう！**

VII 各校種におけるモデル事業の成果に掲載した取組を、出来るものから実践するのも一手です！

☆**校内での協議の内容やその進め方は、以下の協議内容例を参考に、各学校の実情や教職員の課題意識等を踏まえ、教職員自身が主体的に決めていきましょう！**

「業務改善活動の手引」(令和3年11月 静岡県教育委員会教育総務課)に沿って、ワークショップで課題に対する改善策を考え、KPTボードを活用して実践する方法もあります！

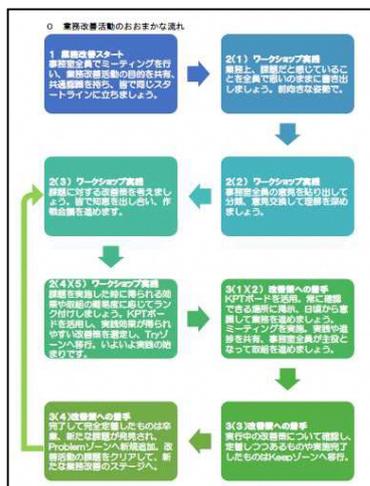
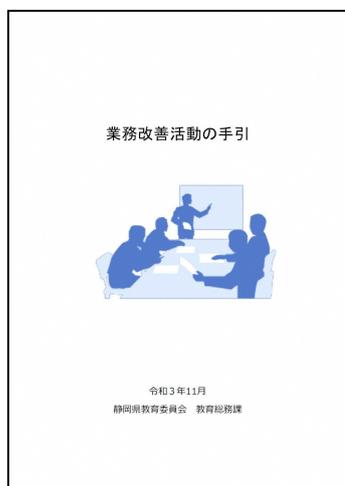
(参考：協議内容例)

- 学校における業務改善の目的を考えてみましょう。例えば、自身のキャリア全体の中で、自己研鑽等の時間を生み出す業務改善には、どのような意味があるのでしょうか。
- 学校における業務改善は「教育の質の向上」や「教職員の心身の健康の保持増進」とどのような関係があるのでしょうか。
- あなたの学校の業務で削減や縮小するもの、ICTを活用して効率化できるものは何でしょうか。
- 学校の業務改善に関するチェックシートを使って自身の取組を振り返ってみましょう。

<「業務改善活動の手引」(令和3年11月 静岡県教育委員会教育総務課) >

※県立学校常用資料 DB (NES) -71. 事務統括 に掲載。

※教育委員会常用資料 DB (SDO) -21. 主要施策-24 に掲載。



2 学校における組織的改善の推進

各学校においては、学校の業務改善に関する目標を設定し、学校経営計画書（学校経営書）に記載するとともに、校長は教職員の業務改善提案等を受け、自らのリーダーシップの下、モデル事業や他校の取組も参考に、次のような組織的改善を進めていくものとします。

■人的資源の配置・活用

- 能力・適性を重視した校内人事配置の工夫
- スクール・サポート・スタッフや学校ボランティア、スクールカウンセラー等の外部人材の有効活用
- 高度な知識・技能を有する外部人材の活用
- 地域、保護者及び同窓会等との連携による外部人材の確保
- 学校勤務の看護師や外部の医療関係者等の専門性を活かしたチーム体制の構築
- 共同学校事務室の活用による教員支援体制の充実

■校務の分類・整理と見直し

- 教職員個々の業務改善提案の実現と普及・浸透
- 学校行事や職員会議、校内研修等の精選・見直し
- 校務分掌、部活動等の統廃合による校務の整理
- 家庭・地域やPTA等との役割分担を見据えた校務の分類・整理
- 校務分類整理表及び活用成功事例集による実践の積み上げ
- ICTを有効活用した授業改善と校務の効率化
 - ・教員の各教科等の授業におけるICT活用の推進
 - ・校内における事務作業や保護者等との連絡等の校務のICT化の推進
 - ・児童生徒や保護者への連絡内容等を学校全体で共有化し見える化する「学校連絡情報共有サービス」の活用

■教職員の働き方の見直し

- 管理職のマネジメントによる業務量の平準化と時間外業務の縮減
- 学校経営計画書（学校経営書）に記載した業務改善に関する取組の実施、評価、改善
- 退勤時刻の上限設定や勤務時間管理システムの活用等による勤務時間管理の実施
- 定時退勤日・定時退勤月間等の設定・拡充
- 長期休業中の休暇取得促進
- 校務の持ち帰りの廃止に向けた環境の整備
- OJTの推進による若手教職員等の育成

- チーム学校を意識した教職員同士や関係機関との連携体制の構築
 - ・事務職員の学校経営参画など「チームとしての学校」の推進
- 教職員の健康の保持増進と快適な職場環境の実現
 - ・新たに導入する健康管理システムの効果的活用
- 育児プランシートの活用による出産・育児関連休暇の周知と取得促進

＜参考：学校経営計画書（学校経営書）に記載する目標の例＞

取組目標	達成手段（取組手段）	成果目標
業務の精選と効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容を見える化し、業務見直しや精選を行う。 ・ICTを活用した業務の効率化を進める。 	業務の精選・改善・効率化を提案又は実践した職員が80%以上
情報処理システムの活用	ICTを活用した教育活動の一層の充実	ICT活用が「できる」「ややできる」と答える教員90%以上

■効率的・効果的な部活動の実現

- 部活動に係る活動方針や活動計画等の作成
- 部活動ガイドラインを踏まえた活動時間や休養日等の設定
- 外部指導者等の有効活用や顧問の複数配置等による教員の負担軽減
- 部活動の統廃合による適正規模での活動の実施

■地域・家庭、関係機関等との連携・協働

- 学校運営におけるコミュニティ・スクールの機能の発揮・強化
- 学校行事等におけるPTA等との連携・協力
- 高度な知識・技能を有する外部人材の活用【再掲】
- 地域学校協働活動による学校・家庭・地域の連携・協働の推進
- 地域、保護者及び同窓会等との連携による外部人材の確保【再掲】
- 地域の学校サポーターの募集と校内業務に対する支援の要請
- 特別支援教育の充実に向けた医療、福祉、労働関係機関等との連携強化
- 生徒指導地区研究協議会における警察との連携

3 教育委員会による学校の業務改善に向けた取組の推進

(※追加取組を◎、3つの施策を踏まえた取組を★として記載)

教育委員会においては、教職員の役割や就業環境の現状を地域・保護者と国等の関係機関に伝え、学校の負担を軽減するバッファ（緩衝）となる役目を担うとともに、各学校・教職員自身が行う学校の業務改善を支援する様々な取組を推進します。

■人的資源の配置・活用

教職員定数の改善等について国へ働きかけるほか、外部人材の配置、拡充及び活用促進に係る取組を充実するとともに、組織横断的に取組を推進する組織体制を構築します。

- 教職員定数の改善等の必要な条件整備に係る国への働きかけ
- ◎ 小・中学校における「静岡式 35 人学級編制」の継続実施
- ◎ 高等学校における少人数学級編成の導入検討
- スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の配置・拡充
- スクール・サポート・スタッフの配置・拡充
- ◎ 「教職員人材バンク」の学校での活用促進
- 部活動支援のための外部指導者の配置・派遣・拡充
- ICT支援員の配置やGIGAスクール運営支援センターの設置、活用促進
- 高等学校における教育活動支援のための再任用ハーフ教員の配置
- 各学校の状況に応じた非常勤講師等の弾力的な配置
- 放課後学習指導等における退職教員・大学生等の活用
- 就職コーディネーターや就労促進専門員の配置
- 医療的ケア実施のための常勤看護師の配置
- ◎ 県立高等学校における学校支援心理アドバイザーの配置
- ◎ 小・中学校における特別な支援を必要とする児童生徒のための非常勤講師や支援員の配置
- ◎ 「外国人児童生徒相談員」、「外国人児童生徒スーパーバイザー」、「日本語指導コーディネーター」の任用と市町・学校等への訪問支援の実施
- クレーム対応のための相談員の配置及び弁護士相談の実施
- スクールロイヤーの活用
- 県立学校における事務室のあり方見直し
- 市町における共同学校事務室の設置や効果的な運営に向けた支援
- ★ 組織横断的な取組推進とプランの進捗管理を行う教育DX推進課の設置

■校務の分類・整理と見直し

県教育委員会が行う調査等の見直し・削減を進めるとともに、授業改善と校務の効率化に向けたICT環境の整備を推進します。

- 校長協会、市町教育長会、市町校長会等と連携した学校の業務改善に関する好事例等の普及

- ★ 学校版 1 改革運動の導入検討
- 校務分類整理表のサンプルの提示による校務の削減に向けた支援
- 県教育委員会・市町教育委員会が実施する調査や学校訪問等の見直し、ICTの活用による調査・照会業務の負担軽減
- 初任者研修等の研修の整理・精選と実施時期の見直し
- 学校の ICT 環境整備を通じた授業改善と校務の効率化
 - ・ ICT 活用指導力の向上を図るための教職員研修の実施
 - ・ オンライン・E-ラーニング研修の充実
 - ・ 教員の ICT 活用に有用な情報を掲載した教員支援ポータルサイトでの講義動画・教材等の蓄積及び県立・市立・私立高等学校での共有
- ★ 学習・校務を可視化・連動させるシステム（LMS）を活用した働き方改革の検討
- ★ インターネット接続帯域の確保、回線増強等による安定した通信環境の整備
- ★ 校種等に応じた校務支援ツールの導入検討
- 成績処理システムやグループウェアの運用・改善
- 各種契約事務の一括契約化
- 学校施設の基本情報や修繕履歴のデータベース化による一元管理
- 業務時間外における電話の自動音声での対応に向けた支援

■教職員の働き方の見直し

教職員の働き方改革や健康づくりに関する方策の情報発信や、勤務時間や休憩時間、退勤時間を意識し、教員自らの生活の質を向上させる意識啓発を推進します。

- ★ 各市町に指定する「働き方改革推進校」における若手職員を中心とした課題の明確化や解決手法の検討及び取組成果の県内学校への情報発信
- ★ 学校現場の意見や実情を踏まえた学校種ごとの業務改善手法やシステム化の検討及び具体策の県内学校への情報発信
- 教職員の働き方見直しに関する国の動向等への対応
- 客観的な勤務時間管理のための勤務時間管理システムの運用
- 把握した勤務時間の状況の分析及びそれに基づく業務改善に向けた各取組の実施
- 業務改善の意欲・ノウハウを高め、学校の業務改善（労務管理等）に有効な研修の開催
- 教育行政職キャリア・デベロップメント・プログラム計画の推進
- 小中事務職のキャリアプランの啓発
- 心の健康づくり計画等に基づくキャリアステージ別健康教育の実施
- ◎ 新たに導入する健康管理システムによる健康情報の効果的な活用
- 医師・保健師等の派遣による学校の健康づくりに関する取組の支援

■効率的・効果的な部活動の実現

部活動ガイドラインに基づく部活動の推進や外部人材の配置、拡充及び活用促進のほか、休日の運動部活動の段階的な地域移行に向けた検討を推進します。

- 部活動ガイドラインに基づく効率的・効果的な部活動の推進
- 部活動支援のための外部指導者の配置・派遣・拡充【再掲】
- ◎ 部活動や地域のスポーツ教室等の指導者不足へ対応するために優秀な指導者を登録した「スポーツ人材バンク」の充実及び活用促進
- 中体連や高体連、高文連等の各種団体と連携した部活動の改善の推進
- 部活動顧問の指導力向上研修会の開催支援
- 地域スポーツクラブの普及
- ◎ 中学校における 2023 年度以降の休日の運動部活動の段階的な地域移行に向けた検討
- 地域の障害者スポーツや文化系クラブ等の活用と連携

■地域・家庭、関係機関等との連携・協働

コミュニティ・スクールの導入・運営状況をはじめ、地域・家庭、関係機関等に、学校が取り組む地域連携について情報提供し、連携・協働を促進する取組を推進します。

- コミュニティ・スクールの導入に向けた支援
- 地域学校協働活動本部の整備促進（地域学校協働活動推進員の配置等）
- 知事部局等への学校の業務改善に関する取組の周知と協力依頼
- 外部人材との連携に向けた人材確保等への支援
- ◎ 「教職員人材バンク」の学校での活用促進【再掲】
- ◎ 部活動や地域のスポーツ教室等の指導者不足へ対応するために優秀な指導者を登録した「スポーツ人材バンク」の充実及び活用促進【再掲】

Ⅶ 各校種におけるモデル事業の成果

学校における業務改善については、2016年度から各校種においてモデル事業を実施し、具体的な方策を検討・実施してきました。各学校においては、これらのモデル事業の成果も参考にしながら、業務改善に関する取組を推進してください。

1 未来の学校「夢」プロジェクト（2016～2018年度）＜義務教育課＞

■事業の概要

県内4市町教育委員会においてモデル校4校（モデル期間3年）を指定し、教職員の多忙化解消に向けた研究を行う「未来の学校『夢』プロジェクト」を実施した。

過剰な業務の見直しや教職員の意識改革による、未来志向的な学校運営モデルを示し、県内全域への波及効果や県の施策に結びつけていくことを目的としている。

＜モデル校及びプロジェクト推進地区＞

市町	富士市	清水町	藤枝市	吉田町
モデル校	富士見台小	清水中学校	高洲中学校	住吉小学校
PJ推進地区	吉原北中学校区	清水中学校区	高洲中学校区	吉田中学校区

プロジェクトの視点と成果



■プロジェクトの視点と取組例（2016～2018年度）

- (1) **校務**の分類と外部の視点による**整理**
「やめる・かえる・減らす」
 ・家庭訪問、会議、運動会の時間短縮、日課変更 など
- (2) 勤務時間の厳格な管理(上限設定)と**教職員の意識改革**
 ・校務支援システム活用
 ・退勤時刻の上限設定(午後7時以降自動音声対応など)
- (3) **人的措置**の活用
 ・スクール・サポート・スタッフ
 ・部活動指導員 ・地域サポーター
 ・共同学校事務室の設置検討(試行中)

＜モデル校Aの平均時間外勤務実績より＞

2016－2018（10月まで）

合計 58.8時間減・月平均 8.4時間減

■事例紹介

◆校務の洗い出しと分類・整理

「個々の業務に必要とされる時間」と「教員以外に当該業務を分担しうる主体」という観点で、校務の洗い出しと分類・整理を実施。

（「IX参考資料」中の校務分類整理表サンプルを参照）

◆退勤時刻の上限設定

退勤時刻に上限を設定し、厳格に管理することで、業務の効率性を向上。

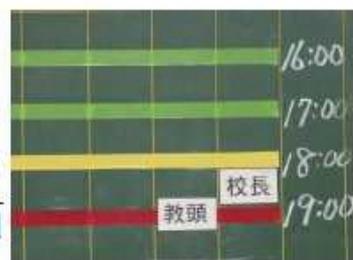
<モデル校における退勤時刻の上限設定の実証>

- 部活動指導の有無に鑑み、本格実施期間では、モデル校4校のうち、退勤時刻の上限を小学校：18時、中学校：19時と設定
- 本格実施期間では、退勤時刻以後の学校への電話連絡については、留守番電話や自動的に教育委員会や警察署に転送されるような機能（ボイスワープ）を設定

時期	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
内容	事前準備			試行	試行 振り返り	改善		本格実施			

◆退勤目標時刻の可視化・共有化

タイムマネジメントを校内の目標として掲げ、職員室の黒板で、全職員の毎日の退勤目標時刻を可視化・共有化。



<富士市立富士見台小学校での事例>

職員室黒板における退勤目標時刻の表示

◆学校教育活動の見直し

従来から慣例的に行われてきた学校教育活動を廃止するなどの見直しを実施。

<学校教育活動の見直しの例>

- 家庭訪問の廃止（学級懇談の時間延長や家庭環境調査票の活用等で代替）
- 修学旅行の実施時期見直しなど旅行・集団宿泊的行事の縮減等を検討
- 単純な報告事項の廃止等の議題の絞り込みによる職員会議の効率化
- 日課変更の試行（分単位の時間の創出）
 - ・ 中休み、帰りの会、学級活動の時間を各5分縮減
 - ・ 朝の打合せを週2回から週1回に変更
 - ・ 清掃時間を放課後から朝に変更

2 学校の働き方改革推進プロジェクト（2020～2021年度）

■事業の概要

学校における業務改革の一層の推進を図るため、2020年度から、学校と教育委員会が一体となって取り組む「学校の働き方改革推進プロジェクト」を立ち上げた。

学校における総労働時間の削減、教職員のワークエンゲージメントの向上を目的として、小中学校、高等学校、特別支援学校、県立学校事務の4つの区分ごとにワーキンググループを置き、各区分内の全学校に共通する課題を設定して取り組んだ。

■主な取組（2020～2021年度）

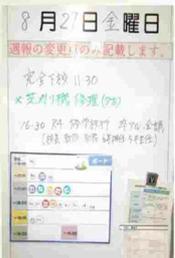
- ・学校と教育委員会が一体となったプロジェクト体制の下、各校種ごと重点課題を抽出
- ・中堅・若手教職員のボトムアップによる新しいワークスタイルの検討
- ・大学や民間との連携、ICT活用を重点とした業務改善の推進

主体	検討テーマ	目指すべき姿・取組内容	R4以降
小中学校WG	業務改善「夢」コーディネーターの育成	○持続可能な業務改善の実現 ・各推進校における業務改善 ・研修会の定期開催による実践の共有 ・推進校同士の好事例の共有 (共有サイトによる好事例の啓発)	・推進校による活動実践 ・全県下への活動展開
高等学校WG	勤務時間管理システムを活用した業務改善プロセスの構築	○データ分析と対話を通じた持続的な業務改善の実現 ・データ分析と各モデル校での実践 ・業務改善手法の研究（分析、検証） ・時間外勤務削減の好事例の啓発	・実践成果の展開 ・新任管理職研修の実施
特別支援学校WG	教職員一人一人が実感できる業務改善の取組	○一人一人が実感できる業務改善の実現 ・中堅・若手等からの意見集約 ・各校の指導計画の現状把握と分析 ・「個別の指導計画」の改善	・指導計画の標準様式の検証と改善 ・各校による実践の展開 ・人材育成研修
県立学校事務WG	新しい事務室の具現化 ①総務事務のシステム化、集約化 ②業務改善活動の推進 ③学校経営への参画	○学校経営に参画できるスマートオフィスの実現 ①総務事務システム案の検討 ②モデル地区の選出及び試行実施 ③新しい事務職員像の検討	①システム導入、拠点校集約化 ②各校事務室による実践 ③学校経営参画の推進
教育政策課 教育総務課	ICTを活用した業務改善支援策の検討と実践	○個別最適化された学びと協働的な学びの実現 ・学校が抱える課題の分析 ・COCOO(コクー)、CラーニングなどのICTツールの検討 ・モデル校による実証検証	・事業化 ・予算化 ・効果の検証

■【小中学校WG】業務改善『夢』コーディネーターの育成 <義務教育課>

目的・趣旨	「未来の学校『夢』プロジェクト」の成果を踏まえ、各学校の業務改善への工夫や取組をさらに一步前進させ、新しい視点や発想から業務改善を見直すため、各市町の若手教員を、「業務改善『夢』コーディネーター」として育成し、各所属での業務改善の実践を重ね、成果を市町全体に広げる。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・県内 33 市町（政令市除く）から各 1 校の「働き方改革推進校」を指定 ・「働き方改革推進校」から各 1 名の「業務改善『夢』コーディネーター」を各市町の代表として選出し、各所属における業務改善を実践 ・コーディネーター研修会やウェブ会議に成果と課題を持ち寄り情報交換 ・WGでは優れた取組の全県に対する情報共有と横展開手法を検討
主な成果	<p><中規模小学校の取組事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ○課題：勤務時間や退勤時間を意識して仕事する教員割合が少ない（37%） 持ち帰り仕事をしている教員が7割以上 19時以降を退勤時間の目安とする教員が半数以上 ○目標：理想退勤時間（目安は18時）に近づいている教員を80%にする ○取組：「かえるボード」、「業務改善コーナー」による「みえる化」等 ○成果：平均退勤時間の早期化（4月 19:00 → 9月 17:58） 9割の職員が目安とする退勤時間を達成 「計画的な仕事」「リフレッシュ時間の増加」など肯定的回答の増加 <p><中規模中学校の取組事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ○課題：持ち帰り仕事をしている教職員が6割以上 睡眠時間やリフレッシュ時間が確保されていないと感じる教職員が6割 業務改善を提案する教職員が少ない ○目標：月残業時間の上限目標を設定する。業務の効率化を図る ○取組：タイムボードの活用、ipadの使い方に係る意見交換等 ○成果：生徒の下校時間から2時間以内に退勤する教職員の増加 タブレット活用によるアンケート集約等の業務効率化 SSSなどの活用提案により、本来の仕事に向き合う時間的余裕の創出
今後の取組	夢コーディネーターによる業務改善の実践を継続し、推進校同士の情報共有と全県への横展開を図る手法を検討・導入することにより、全小中学校への働き方改革の取組の推進に繋げる。

②-3 みえる化



かえるボード
出勤時に、退勤予定時刻を申告し、ホワイトボードに掲示。お互いの予定を知り、声を掛け合う。



業務改善コーナー
月ごとの超過勤務（一日単位）を知らせ、2時間以内を目標とする。
学年団ごとの業務改善の取り組みを明示する。

☆働き方改革への取組



タイムボードの活用ありがとうございます。あくまで目安ですが、自己の帰宅時間を意識し、そこから逆算して仕事が進められるようにしていただけたらと思います。たまに忘れることはあっても、形骸化は避けたいと思いますので、今後とも協力よろしくお願いします！



iPadの使い方についての意見交換。先生方がお持ちの知識や情報を広めていただけたら、仕事の効率化に繋がります。短時間でかまいませんので、今後も情報発信をお待ちしています！

■【高等学校WG】勤務時間管理システムを活用した業務改善プロセスの構築 <高校教育課>

目的・趣旨	勤務時間管理システムに基づく分析データを活用して、業務改善につなげるプロセスを構築し、各学校に示すことで、持続的な業務改善の取組の一助とする。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・県立高校3校を調査研究対象校に指定し、勤務時間データを活用した「業務改善プロセス」を実践・検証 ・各校において教職員のコアチームを形成し、校内アンケート調査の結果や勤務時間管理システムのデータを焦点化した資料を基に、教職員の対話を通して具体的な業務改善策を検討し、実践による効果を共有して、さらなる業務改善につなげる「業務改善プロセス」による取組を分析し、有効性を検証 ・勤務時間管理システムデータの分析から時間外勤務時間の削減がみられた高校の取組調査、好事例の収集
主な成果	<ul style="list-style-type: none"> ○調査研究対象校での実践から得られた有効性等 <ul style="list-style-type: none"> ・「データに基づく分析」と「対話」を組み合わせることで自分ごとにする ・働き方アンケート活用による実感の数値化で、「勤務時間内」の負担を把握 ・短いスパンで改善サイクルを回し続ける必要性 ○時間外勤務の削減につなげた高校の好事例を収集 <ul style="list-style-type: none"> ・自校課題に合った色々な取組を重層的に実践することの重要性
今後の取組	勤務時間管理システムを活用した自校データ作成方法、効果的なアンケート様式、データの整え方等の成果を各高校に提供し、横展開を図る。また、勤務時間管理システムを活用した業務改善の取組の状況調査を行い、システムの活用促進を図る。さらに総合教育センターで管理職向け業務改善研修を実施する。

各高校が考えた具体的な業務改善の取組

① 沼津商業

- ・朝の打ち合わせの簡素化
 - ・副担任への週1回朝のSHRの分担
 - ・部活動の日、校務運営委員会、職員会議の日は清掃無し
 - ・校務系ファイルサーバーのフォルダ整理
 - ・職員の委員会組織見直し
 - ・職員会議なしの月の設定
 - ・会議終了時刻の設定の明確化
- など11の取組

※沼商・吉原の取組は教員アンケートで有効性が高いと認識されているもの

② 吉原

- ・教職員間で協力する雰囲気づくり
 - ・生徒連絡等にClassi活用促進
 - ・校務系サーバーの「共有物フォルダ」に本校ICT関連のFAQ作成
 - ・各分掌の現存の担当一覧を「共有物フォルダ」で共有
 - ・次年度への引継ぎを見据えた分掌業務資料整理
- など15の取組

③ 伊東商業

- ・部活動ガイドラインの遵守
 - ・平常時の部活動休養日及び活動時間の設定
 - ・部活動の長期休業中の休養日の設定
 - ・定期テスト前の部活動の自粛
 - ・職員会議資料の「PDF」データでの提出
 - ・職員室での会議の実施
 - ・月ごとの「働き方改善」スローガンの考案と職員室での掲示
- の6の取組

調査研究対象校での実践・検証の結果

<勤務時間管理システムデータより>

- ・全体の時間外勤務 R2・10月:53時間56分 →R3・10月:61時間19分と増
※「生徒指導・担任業務」「学習指導等教科業務」が増
- ・分掌業務時間 R2・10月:6時間26分 →R3・10月:5時間13分に減
具体的な取組:「校務系サーバーの整理」「職員の委員会組織見直し」「職員会議無し月の設定」

① 沼津商業

<アンケートより>

- ・「改善の必要性を強く感じる業務」への取り組みの成果 ※数値は回答した教員数に占める割合
「職員会議」(7月:17.9%→10月:3.0%)「分掌会議や打合せ」(7月:17.9%→10月:0%)
具体的な取組 「会議終了時刻の設定の明確化」「部活動の日、職員会議の日等は清掃無し」
- ・新たな課題認識「生徒指導や生徒の問題行動への対応」「保護者対応」「学校行事」
- ・教員の実感の変化:「仕事のやりがいを感じる」増
:「仕事をやる上で、ストレスを感じている」減

調査研究対象校での実践・検証の結果

<勤務時間管理システムデータより>

- ・全体の時間外勤務 R2・10月 76時02分 →R3・10月72時49分と減
※「学習指導等教科業務」「分掌業務」で減が見られた

<アンケートより>

- ・「改善の必要性を強く感じる業務」への取り組みの成果 ※数値は回答した教員数に占める割合
「成績処理」(7月:35.7%→10月:22.2%)
具体的な取組 「定期テスト等の成績処理でのte@chemaviの活用」
- ・新たな改善意識 「新しい教育課題への対応」「生徒指導や生徒の問題行動への対応」
- ・高い改善意識の残存 「部活動」「校内研修」
- ・教員の実感の変化
:「仕事をやる上で、ストレスを感じている」減
:「改善推奨の雰囲気」「夕方などの業務で時間外かどうかの意識」増

② 吉原

調査研究対象校での実践・検証の結果

<勤務時間管理システムデータより>

- ・全体の時間外勤務 R2・10月 72時14分 →R3・10月67時22分と減
- ・教科業務の時間は減、生徒指導業務は増

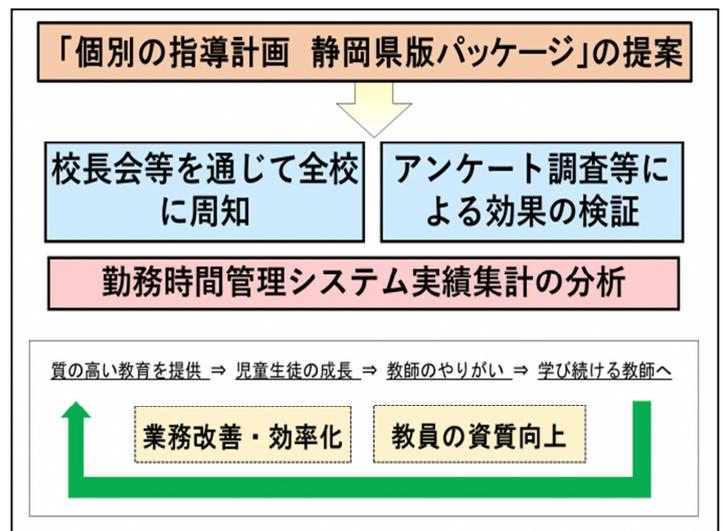
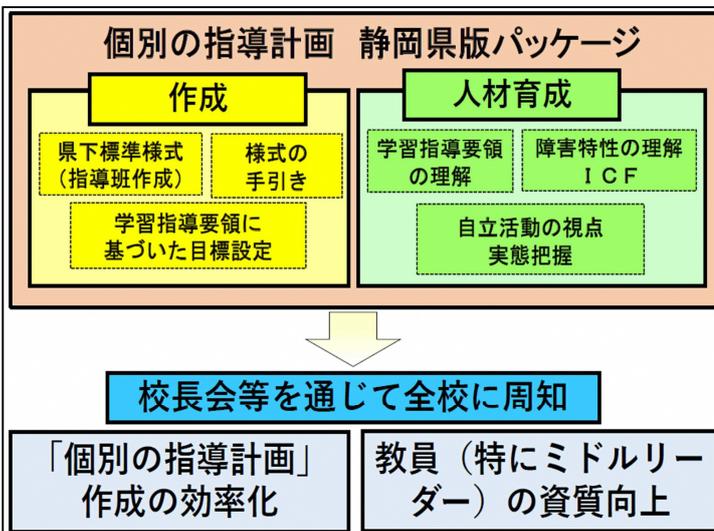
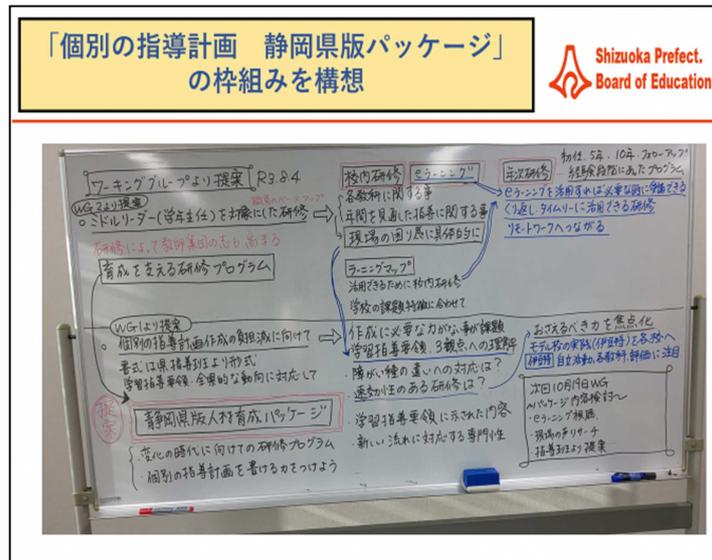
<アンケートより>

- ・「改善の必要性を強く感じる業務」への取り組みの成果 ※数値は回答した教員数に占める割合
「職員会議」(7月:50.0%→10月:33.3%)
具体的な取組 「職員会議資料の「PDF」データでの提出」「職員室での会議の実施」
- ・新たな改善意識 「生徒指導や生徒の問題行動への対応」
- ・高い改善意識の残存 「部活動」
- ・教員の実感の変化:「仕事をやる上でストレスを感じている」「非効率な会議」減
:「改善推奨の雰囲気」増

③ 伊東商業

■【特別支援学校WG】教職員一人一人が実感できる業務改善の取組 <特別支援教育課>

目的・趣旨	学校現場において、管理職と教職員の結束点となるミドルリーダーの声から業務改善項目を洗い出し、そこで得られた「個別の指導計画の作成」の課題に焦点化して取り組み、一人一人が実感できる業務改善へつなげる。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダーの経験や知見や若手・子育て世代の意見集約から、「個別の指導計画」を業務改善重点取組事項として焦点化 ・学識者を研修講師としてWGを開催し、「個別の指導計画」の効果的・効率的な作成に向けた県下標準様式の統一を目指す「静岡県版パッケージ」を検討
主な成果	「個別の指導計画」について、作成者（若手教職員等）と点検者（学年主任等のミドルリーダー）の双方の立場で必要な項目・内容＝県下標準様式を構想。
今後の取組	作成と人材育成の視点の両面を取り入れた県下標準様式「静岡県版パッケージ」として提案し、校長会等を通じて全校での活用を周知する。また、勤務時間データ等を基に、その効果を検証し、更なる業務改善につなげる。



■【県立学校事務WG】新しい事務室の具現化 <教育総務課>

目的・趣旨	今後の学校事務のあり方について、事務の集約化を視野に入れて事務室業務を見直し、事務職員にとって働きやすい職場環境を目指し、事務職員自らが取り組みたいと考える業務や教育課題に積極的に参画できる環境を整え、学校全体の業務効率化、教員が児童生徒と過ごす時間の確保支援、児童生徒の教育環境の充実を図る。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人事給与、工事事務、会計、人材育成、業務見直しの各検討チームにおいて、事務職員定数が減少する中においても持続可能で、職域拡大にも対応できる「新しい事務室」の具現化策を検討・実践 ・磐田農業高校事務室での民間手法（KPTボードの運用など）を活用したモデル校実践で得られた成果から「業務改善活動の手引」を作成し、事務長研修会等を通じて全校に周知
成果	<ul style="list-style-type: none"> ○人事給与：旅費システム発生源入力への改修実施（R7～運用開始） 会計年度任用職員管理システム導入に係る業務整理 ○工事事務：拠点校化に向けた工事事務執行の試行（R3 検証中） ○業務見直し：モデル実施を踏まえた「業務改善活動の手引」の作成・周知
今後の取組	WGや検討チームの枠組みによる活動を継続し、業務処理システム化や工事事務の集約など、各課題への解決策を検討する。また、各校の業務改善活動事例を収集・共有できる仕組みを立ち上げるとともに、事務職員の職域拡大に向けて、教育職・行政職の職種を超えた人材活用策の検討を行う。

<「業務改善活動の手引」（令和3年11月 静岡県教育委員会教育総務課）>

※県立学校常用資料DB(NES)－71. 事務統括 に掲載。

※教育委員会常用資料DB(SDO)－21. 主要施策－24 に掲載。

0 業務改善活動のおおまかな流れ

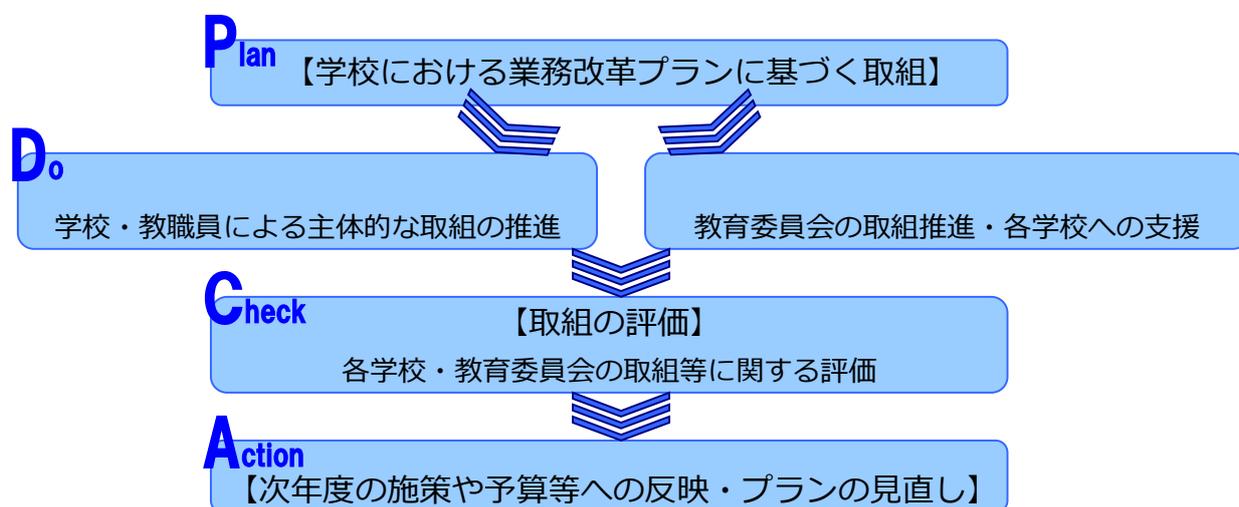
VIII プランの進行管理

1 概要

学校の業務改善については、教職員や学校が主体的に取組を推進することは当然のことながら、国・県教育委員会が行う働き方改革に必要な制度改正や教職員定数の改善等の条件整備が非常に重要です。

県教育委員会としては、学校の業務改善に関して必要な条件整備について、国に働きかけを行うことに加え、P D C Aサイクルの考え方に基づくプランの進行管理と学校の業務改善に関する条件整備等の研究を継続し、必要に応じてプランの見直しを行いながら、着実に取組を推進します。

2 プランの進行管理の流れ



3 評価の実施方法

■評価の方法

教育振興基本計画の評価方法に準じて、目標指標・K P I 及び重点取組等の評価を実施します。評価の基礎となる「基準値」は原則として2020年度の実績とします。

■進捗状況の把握方法

例年実施している「学校対象調査」等で進捗状況を把握するものとし、本プランに記載のある各項目への取組状況等を学校から聴取します。既に所管課の調査で進捗状況等を把握している項目については、当該調査を使用します。

■評価のスケジュール

進行管理に使用する各種調査結果の公表後、評価に着手し、次年度の施策や予算等へ反映できるよう評価結果を公表します。

IX 参考資料

教職員の勤務時間に係る法令

労働基準法

(労働時間)

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第三十二条の二 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

第三十三条

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業(別表第一に掲げる事業を除く。)に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(休憩)

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例

(1 週間の勤務時間)

第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

労働安全衛生法

(面接指導等)

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者(次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。)を行わなければならない。

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第一項に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生規則

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

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

(教育職員の教職調整額の支給等)

第三条 教育職員(校長、副校長及び教頭を除く。以下この条において同じ。)には、その者の給料月額百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。

2 教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。

(教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等)

第六条 教育職員(管理職手当を受ける者を除く。以下この条において同じ。)を正規の勤務時間(一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成六年法律第三十三号)第五条から第八条まで、第十一条及び第十二条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。第三項及び次条第一項において同じ。)を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。

公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令

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(以下「法」という。)第六条第一項(同条第三項において準用する場合を含む。)の政令で定める基準は、次のとおりとする。

一 教育職員(法第六条第一項に規定する教育職員をいう。次号において同じ。)については、正規の勤務時間(同項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。)の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務(正規の勤務時間を超えて勤務することをいい、同条第三項各号に掲げる日において正規の勤務時間中に勤務することを含む。次号において同じ。)を命じないものとする。

二 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。

イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務

ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務

ハ 職員会議(設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。)に関する業務

ニ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特例に関する条例

(正規の勤務時間を超える勤務等)

第6条 教育職員については、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成7年静岡県条例第8号。以下「勤務時間条例」という。)第2条第1項の規定により定められた勤務時間の割振りを適正に行い、原則として正規の勤務時間(勤務時間条例第2条から第5条までに規定する勤務時間をいう。以下同じ。)を超える勤務並びに休日(勤務時間条例第10条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日をいう。以下同じ。)及び代休日(勤務時間条例第11条に規定する代休日をいう。以下同じ。)における正規の勤務時間中の勤務は命じないものとする。

2 教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、次に掲げる業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする。休日及び代休日において当該教育職員を正規の勤務時間中に勤務させる場合も、同様とする。

(1) 校外実習その他生徒の実習に関する業務

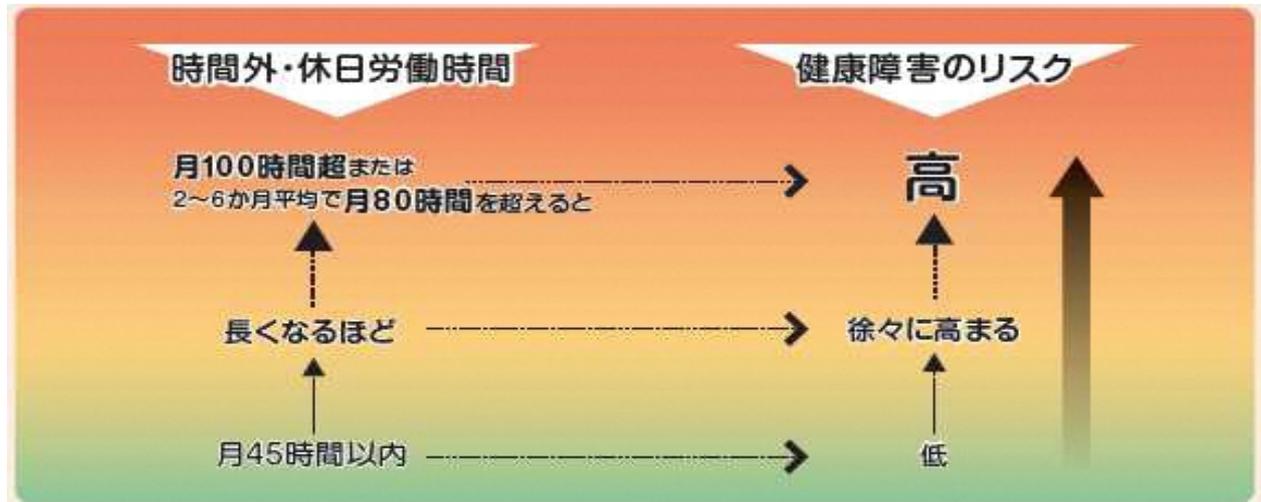
(2) 修学旅行その他学校の行事に関する業務

(3) 職員会議に関する業務

(4) 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

時間外・休日労働時間と健康障害リスクとの関連

長時間労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見を踏まえると、長時間労働と脳・心臓疾患の発症などの関連性は下の図のようになります。



- 1) 上の図は、労災補償に係る新しい脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- 2) 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労様態の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- 3) 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- 4) 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

【出典】厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「長時間労働者への医師による面接指導制度について」

長時間労働と睡眠時間

【1日（24時間）】

－ 【人間として必要な仕事以外のおおよその生活時間（6時間）※】

－ 【基本労働時間（8時間）】

⇒ 残り10時間

※①通勤（1時間）＋②休憩（1時間）＋③食事・風呂・団らん（4時間）

＜長時間労働と睡眠時間の関係＞

睡眠時間 / 日	5時間	6時間	7時間	8時間
長時間労働 / 日	5時間	4時間	3時間	2時間
長時間労働 / 月	100時間	80時間	60時間	40時間

長時間労働と心の健康においては、不眠がうつ病のリスクを増やすことが報告されており、その他のメンタルヘルス不調においても睡眠障害は頻度の高い症状であり、睡眠や休養が充分取れないことが、ストレス関連疾患の準備状態を作っているといえます。

校務分類整理表サンプル

本サンプルは、静岡県立学校管理規則に基づく、標準的な業務の分担を参考に示したものです。各学校においては、学校の実情に応じて加除修正するなど、校務の洗い出しと分類・整理に御利用ください。

業 務	時間	仕 事 分 担						
		校長	副校長	教頭	教諭等	事務職員	保護者	地域
教 務 管 理	教育目標及び学校運営方針の企画	☆	○	○	○	○		
	教育課程、行事予定、授業時間等の企画	☆			○			
	教員の校務分掌	☆		○				
	生徒の入学、転学、卒業等の手続き	☆			○	△		
	生徒の教育相談	☆☆☆			○			
	生徒の進学、就職等の指導	☆☆☆			○	○		
	生徒の出欠等の管理	☆☆			○			
	学校保健及び安全	☆☆			○	△		
	教科書、教材、教具等の採扱及び取扱い	☆			○			
	教務事務に関する表簿の管理	☆☆			○			
	学校広報（学校要覧、その他の広報）	☆☆			△	○		
	生徒の学習指導、特別活動及び生活指導	☆☆☆			○			
	生徒の成績評価	☆☆			○			
	生徒の表彰及び懲戒	☆			○			
	生徒の登下校の管理及び防災計画	☆☆			○	△	△	△
	修学旅行、遠足その他の学校行事等	☆			○	△	△	△
	職員会議その他会議	☆☆			○	△		
	教職員及び生徒に係る儀式	☆☆			△	○		
	教員の研修	☆☆			○			
	奨学金の推薦	☆			○	△		
事 務 管 理	公印の管理	☆				○		
	校長及び職員の諸願、諸届等	☆☆				○		
	諸証明書の発行	☆				○		
	出張命令簿等の整理保管	☆☆				○		
	教育委員会その他官公署との連絡	☆				○		
	文書等の收受及び発送	☆☆☆			△	○		
	調査統計報告	☆☆				○		
	公文書、諸法例規等の整理保管	☆			△	○		
	職員の採用、転退職、昇格、昇給等の手続	☆				○		
	事務部の職員の服務、研修等	☆				○		
	辞令交付簿、履歴書等の整理保管	☆				○		
	入学願書等の受付処理	☆				○		
	誓約書、卒業生台帳、指導要録等の保管	☆		○		○		
	県が実施する生徒の奨学金、補助金及び負担金に係る事務手続	☆				○		
	授業料、手数料等の諸納付金	☆☆☆				○		
	現金の出納	☆☆				○		
	給料諸手当その他給与の支払い	☆☆				○		
	物品の購入、契約、受払いその他役務の提供	☆☆				○		
	財産の管理保全及び宿日直	☆☆				○		
	物品管理、不用品廃棄、財産の取得処分等	☆☆				○		

【凡例】 ○：当該業務の主な担当者 △：○以外に当該業務を担当可能な者

※ 部分は現在における役割分担を示す／☆は当該業務の処理に要する時間（☆の数が多いほど処理に時間を要すること）を示す

学校の業務改善に関するチェックシート(教職員向け)

本チェックシートは「学校における業務改革プラン」に基づく、教職員個々の主体的な改善の取組状況をチェックするためのものです。学期ごとを目安に自身の取組を振り返る参考として御利用ください。

1 教職員個々の主体的な取組の推進に関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	今年度自身が取り組む業務改善に関する目標を立てていますか。			
2	管理職や同僚と業務改善について協議する機会がありますか。			
3	業務改善を進めるに当たりモデル事業の成果を活用していますか。			

2 校務の分類・整理と見直しに関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	校務の整理・削減や業務改善に関する提案を行っていますか。			
2	時間を意識した会議運営を行っていますか。			
3	授業改善と校務の効率化に向けてICTを有効活用していますか。			

3 教職員の働き方の見直しに関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	勤務時間や退勤時刻を意識して計画的に仕事を進めていますか。			
2	定時退勤日には、きちんと定時で退勤していますか。			
3	長期休業中など、計画的に休暇の取得ができていますか。			
4	校務の持ち帰りはせず、勤務時間内で終わらせる工夫をしていますか。			
5	同僚と協力して仕事したり、同僚の相談に乗ったりしていますか。			
6	健康診断やストレスチェック、相談窓口等を活用して自身の健康管理に努めていますか。			

4 効率的・効果的な部活動の実現に関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	学校ごとの活動時間や休養日等のルールを守っていますか。			

5 地域・家庭、関係機関等との連携・協働に関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	地域や保護者等の外部人材と連携した活動を行っていますか。			

【記入例】 ○:十分に取組んでいる △:取組が不十分 ×:取組めていない -:対応不要

学校の業務改善に関するチェックシート(管理職向け)

本チェックシートは「学校における業務改革プラン」に基づく、管理職による組織的な改善の取組状況をチェックするためのものです。学期ごとを目安に学校の取組を振り返る参考として御利用ください。

1 管理職による組織的な改善の推進に関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	学校の業務改善の目標を立て、学校経営計画書(学校経営書)に記載していますか。			
2	教職員と業務改善について協議する機会を設定していますか。			
3	業務改善を進めるに当たりモデル事業の成果を活用していますか。			

2 校務の分類・整理と見直しに関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	教職員の業務改善提案に対する対応を行っていますか。			
2	校務の整理・削減や学校行事・会議等の見直しを行っていますか。			
3	時間を意識した会議運営を行っていますか。			
4	授業改善と校務の効率化に向けてICTを有効活用していますか。			

3 教職員の働き方の見直しに関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	教職員の勤務時間や退勤時刻を把握し、指導を行っていますか。			
2	定時退勤日を設定し、定時退勤を促していますか。			
3	長期休業中など、計画的な休暇取得を促していますか。			
4	校務の持ち帰りの廃止に向けた指導・マネジメントを行っていますか。			
5	教職員の相談に乗り、風通しの良い職場にしていますか。			
6	教職員の健康の保持増進と快適な職場環境の実現に努めていますか。			

4 効率的・効果的な部活動の実現に関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	学校ごとに活動時間や休養日等のルールを作成していますか。			

5 地域・家庭、関係機関等との連携・協働に関すること

	項目	取組状況		
		1学期	2学期	3学期
1	地域や保護者等の外部人材と連携した活動を行っていますか。			

【記入例】 ○:十分に取組んでいる △:取組が不十分 ×:取組していない -:対応不要

学校における業務改革プラン 目標指標・KPI・活動指標一覧

1 目指す姿 ～目標指標～

目指す姿 ～目標指標～	目標値の設定根拠（出典・調査名等）	目標値	現状値
自身の仕事にやりがいを感じている教員の割合	プラン最終年度の2025年度までに関係者が協力して目指す姿として100%を目標値とする。 (教育政策課「学校対象調査」)	100%	小 96.2% 中 95.9% 高 88.9% 特 96.4%
「児童生徒と向き合う時間」や「指導準備時間」が増えていると感じている教員の割合	2025年度までには、全ての教員が業務改善の成果を実感できることを目指す。 (教育政策課「学校対象調査」)	100%	小 54.0% 中 59.7% 高 55.8% 特 59.8%
精神疾患による30日以上の特休休暇及び退職者の在職者比率	「静岡県教育委員会事務局及び教育機関（県立学校を含む）に勤務する教職員の心の健康づくり計画」（2022年3月改訂）における2025年度目標値「0.8%以下」に基づく。(教育厚生課調査)	0.8%以下	小 0.94% 中 0.68% 高 0.76% 特 0.97%

2 KPI (Key Performance Indicator) ・活動指標

KPI ・活動指標	目標値の設定根拠（出典・調査名等）	目標値	現状値
割り振られた勤務時間以外に業務に従事した時間（時間外在校等時間）が月当たり45時間を超える教職員の割合	2021年3月制定「静岡県立学校教育職員の業務量の管理等に関する規則」に規定する時間外在校等時間の範囲を超える教職員をゼロにする。 (教育政策課「学校対象調査」) (高校教育課・特別支援教育課調査)	0%	小 46.0% 中 63.4% 高 27.5% 特 6.6%
年次有給休暇の年間平均取得日数	2020年12月策定「第5次男女共同参画基本計画（内閣府）」においても、2025年までの目標として「年次有給休暇取得率70%」を掲げており、その目標を上回る80%を目標値とする。 (義務教育課・高校教育課・特別支援教育課調査)	16日	小中 9.8日 高 10.9日 特 13.7日
割り振られた勤務時間以外に業務に従事した時間（時間外在校等時間）が月当たり80時間を超える教職員の割合	労働安全衛生法に基づき、健康障害リスクの高まる月当たり80時間以上の勤務時間以外の業務に従事する教職員をゼロにする。 (教育政策課「学校対象調査」) (高校教育課・特別支援教育課調査)	0%	小 5.7% 中 26.1% 高 9.0% 特 0.07%
多忙化解消に向けた研究成果を活用した学校の割合（校務分類整理表に基づく校務の削減等）	未来の学校「夢」プロジェクト（2016～2018年度）や学校の働き方改革推進プロジェクト（2020～2021年度）等の成果の普及が、多忙化解消に向けた有効策であるため、100%を目標値とする。 (教育政策課「学校対象調査」)	100%	小 92.1% 中 88.8% 高 60.8% 特 89.2%
校務の分類・整理及び見直しにおいて、ICTを有効活用した授業改善や校務の効率化に取り組んだ学校の割合	学校現場に急速に普及したICT機器等を最大限に有効活用し、更なる授業改善や校務効率化を進めるため、100%を目標値とする。 (教育政策課「学校対象調査」)	100%	小 87.1% 中 87.1% 高 89.2% 特 75.7%
校務の整理・削減や業務改善に関する提案を行った教員の割合	管理職と教職員が学校の業務改善を協議する場が概ね設置されたため、業務改善に主体的に取り組む教員の割合100%を目標値とする。 (教育政策課「学校対象調査」)	100%	小 50.4% 中 51.2% 高 49.3% 特 53.1%
スクールカウンセラー配置人数	小・中学校においては、169の全ての公立中学校区への設置を目指す。高等学校においては、2016年度（県新ビジョン基準値）の1.5倍程度の配置数を目指す。 (義務教育課・高校教育課調査)	小中 169人 中高 30人	小中 131人 中高 24人

参照文献

- ・中央教育審議会答申「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」（2019年1月25日中教審第213号）
- ・中央教育審議会「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（中間まとめ）」（2017年12月22日）
- ・中央教育審議会答申「第3期教育振興基本計画について」（2018年3月8日中教審第206号）
- ・中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」（2021年1月26日中教審第228号）
- ・「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」（2019年1月25日文部科学省）
- ・「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（2018年2月9日付け文部科学事務次官通知）
- ・「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（2019年3月18日付け文部科学事務次官通知）
- ・「学校における働き方改革に関する緊急対策」（2017年12月26日文部科学大臣決定）
- ・常葉大学「公立小・中学校教員調査『教師の多忙解消に向けての調査』結果」

学校における業務改革プラン
策定・発行 2022年3月

(事務局) 静岡県教育委員会教育政策課
〒420-8601 静岡市葵区追手町9番6号
TEL 054-221-3168 FAX 054-221-3561
ホームページ <https://www.pref.shizuoka.jp/>