



2023

**栃木市版 先生の仕事方改革  
ガイドライン（改訂版）**



**栃木市教育委員会  
令和5(2023)年4月**



はじめに	1
<b>第Ⅰ章 「栃木市版 先生の働き方改革」の推進について</b>	
1 これまでの取組の検証	2
(1) 主な取組の成果と課題	2
(2) 過労死ライン（時間外勤務月 80 時間）を超える長時間労働の実態	4
2 基本方針	4
(1) 推進の目的	
(2) 推進上の留意点	
(3) 具体的取組の柱	
3 推進への評価	5
(1) 成果指標	
(2) 目標値及び目標達成期間	
4 具体的な取組	6
(1) 学校マネジメントの改善	6
(2) 事務業務の効率化	8
(3) 教職員の意識改革	10
(4) 教職員の健康維持・管理	12
(5) 学校への人的配置	14
(6) とちぎ未来アシストネット、コミュニティ・スクールの活用	16
(7) 部活動指導の負担軽減	18
<b>第Ⅱ章 勤務実態・意識調査の結果について</b>	
1 調査の概要	20
2 調査結果の概要	21
(1) 栃木市の教職員の勤務の実態について	21
① 時間外勤務等の実態（時間）	
② 教職員の感じる‘多忙’についての実態	
(2) 栃木市の教職員の勤務への意識について	24
① 多忙化の要因	
② 業務の適正化への方策	
③ 時間外勤務時間の削減に向けた働き方改革の実践	
3 調査結果からの考察	35

## はじめに

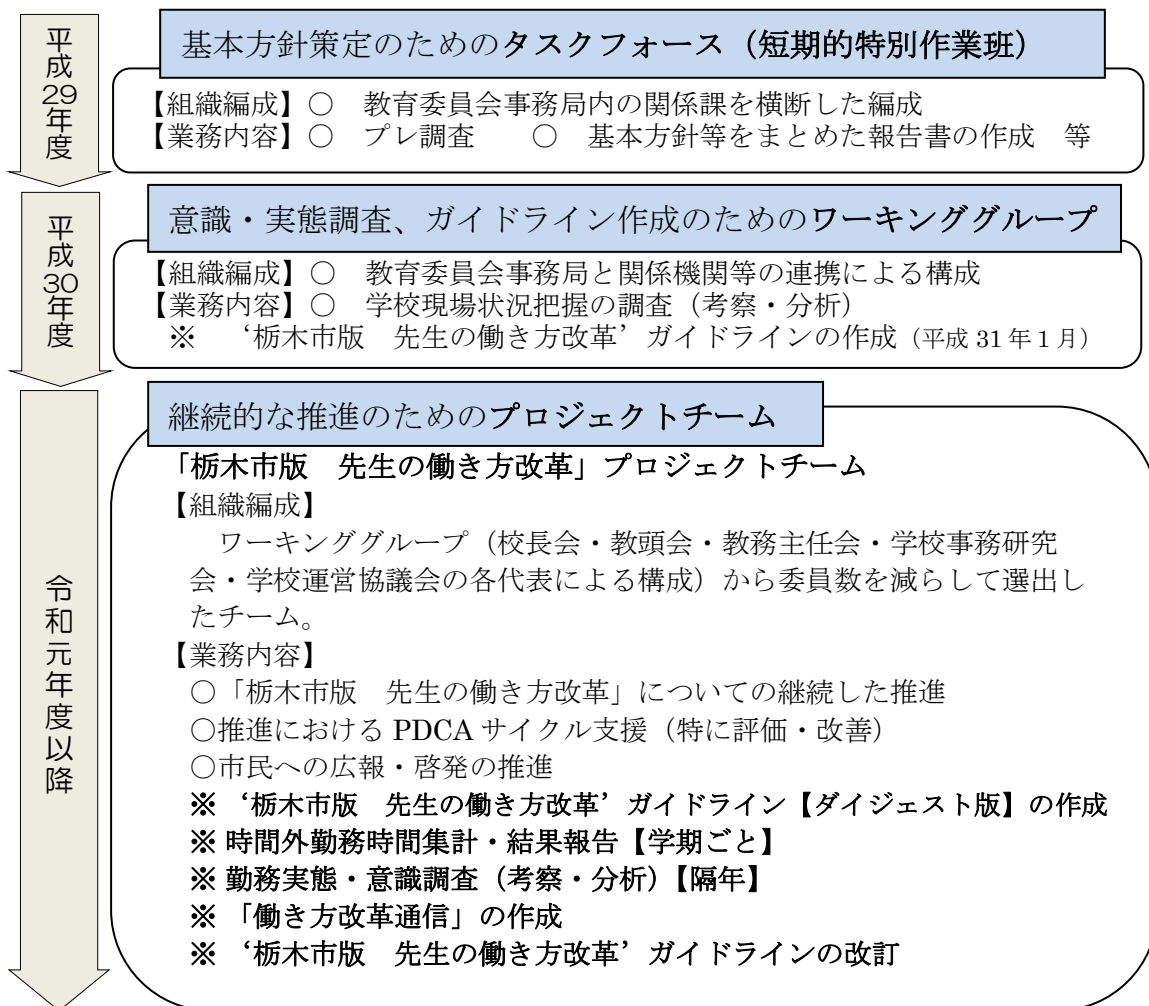
市教育委員会では、多忙化が進む学校現場において、教職員が先生本来の姿である‘子どもたちと向き合う時間’を確保し、また、健康の維持・管理ができる勤務環境の実現を目指して、平成 31（2019）年 1 月に「栃木市版 先生の働き方改革ガイドライン」を策定した。

このガイドラインでは、国が示す過労死ラインの「時間外勤務月平均 80 時間」を超える教職員の割合を、令和 3（2021）年度までの 3 年間で 0%にする目標を掲げ、学校、家庭、地域、行政が一体となって働き方改革に取り組んできた。その間、GIGA スクール構想の実現に向けた ICT を活用した教育活動や新型コロナウイルス感染症による新しい生活様式への対応など、社会情勢がめまぐるしく変化し、学校が抱える課題は、より多様化・困難化してきている。

そのような中でも、学校における適正な勤務時間の管理や業務改善等をはじめとする様々な取組により、過労死ラインを超える教職員の割合が年々減少するなど、一定の成果が見られた。

しかしながら、教職員の時間外勤務時間の実態は、以前より改善されたものの十分とは言えず、多忙化が進む学校現場において、先生本来の姿である「子どもたちと向き合う時間」の確保に向けた校務の改善を進めることと健康維持・管理を促すことは、今後も積極的に推進していく必要があり、「栃木市版 先生の働き方改革ガイドライン」を改訂することとした。

### 【これまでの取組】



## 第Ⅰ章 「栃木市版 先生の働き方改革」

### の推進について

本章では、「栃木市版 先生の働き方改革（改訂版）」について、「これまでの取組の検証」をもとに、「基本方針」及び「推進への評価」等について掲載する。

#### 1. これまでの取組の検証

##### (1) 主な取組の成果と課題

###### ① 学校マネジメントの改善

###### 【主な取組】

- 学校行事等の思い切ったスリム化の推進
- 留守番電話の設置及び保護者への周知
- 学校閉庁期間の設定

###### 【成果】

- ・学校行事や会議・研修等のスリム化を推進することで、教職員の負担軽減とともに、授業準備や子どもたちと向き合う時間が増加した。

###### 【課題】

- ・学校全体で組織的に取り組めるよう、管理職のマネジメント力の向上や学校運営体制の充実のための支援をしていく必要がある。

###### ② 事務業務の効率化

###### 【主な取組】

- 共同学校事務室と連携した学校事務業務の支援
- 現場の要望に対する校務支援システムの改善

###### 【成果】

- ・各地域における共同学校事務室の組織的な運営により、事務処理の効率化・平準化が図られたとともに、教職員の事務処理の効率化につながった。

###### 【課題】

- ・学校現場が負担となっている報告文書等の簡素化及び削減に努めるとともに、国や県に対して、簡素化及び削減に向けた働きかけをする必要がある。
- ・「GIGA スクール構想」によって実現した教育環境を生かし、ICT を効果的に活用することで、業務の負担軽減につなげていく必要がある。

### ③ 教職員の意識改革 / ④ 教職員の健康維持・管理

#### 【主な取組】

- 出退勤管理システム（タイムカード）の導入
- 出勤・退勤時刻の把握
- 働き方改革プロジェクトチームと連携した啓発資料(好事例)の周知・広報

#### 成果

- ・出退勤管理システムを負担感なく受け入れるようになるとともに、勤務時間管理を自ら行うことで、自身の働き方について見つめ直すきっかけとなり、働き方に変化が現れてきている。
- ・時間を意識した働き方改革の実践が進んでいる。

#### 課題

- ・勤務時間管理データについて、今後、より効果的な活用を図り、勤務時間の適正化につなげていく必要がある。

### ⑤ 学校への人的配置

#### 【主な取組】

- 教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）等の支援スタッフの人的配置
- 「栃木市立中学校部活動の在り方に関する方針」に基づく適正な部活動運営の推進

#### 成果

- ・教員業務支援員等の人的配置は、教職員の業務縮減に大きな効果をあげている。
- ・「部活動の在り方に関する方針」に基づいた適正な活動時間や休養日の設定に加え、部活動指導員の有効活用により、部活動運営に係る働き方に変化が現れてきている。

#### 課題

- ・教員業務支援員等の人的支援の要望が非常に多いことから、増員に努めていく必要がある。

### ⑥ とちぎ未来アシストネット、コミュニティ・スクールの活用

#### 【主な取組】

- 地域連携システムを活用した働き方改革の推進
- 働き方改革に係る啓発資料の配付等による広報活動  
(ガイドライン〔概要版〕、教育委員会だより、働き方改革通信 等)

#### 成果

- ・学校運営協議会において、教職員の「働き方改革」を議題として取り上げたことで、地域との連携協働の観点から教職員の働き方改革を推進していく意識が高まってきている。
- ・外部人材の有効活用により、本来業務に充てる時間が増えている。  
(地域住民や保護者、大学生等による学習支援、環境整備支援、行事支援、安全指導等)

#### 課題

- ・地域との連携協働による働き方改革の推進が、「子供たちのための質の高い教育の充実」の実現につながっていくことへの理解を図るために、地域への啓発活動の充実を図っていく必要がある。
- ・働き方改革を踏まえた「部活動の地域移行」を推進する必要がある。

(2) 過労死ライン（時間外勤務月 80 時間）を超える長時間労働の実態

※令和元年度は、「自己申告」による把握、令和2年度以降は、「タイムカード」による把握。

※新型コロナウイルス感染症対策として、令和2年度は、4～5月が学校休校。

年 度	月 80 時間を超える時間外勤務者 / 全回答者	割 合
令和元年度	202人 / 870人	23.2%
令和2年度	83人 / 942人	8.8%
令和3年度	76人 / 932人	8.1%
令和4年度（4～12月）	74人 / 951人	7.7%



◎ 月の時間外勤務時間が過労死ラインである 80 時間を超えている教職員の割合は、令和元年度と比べ減少傾向にあるが、依然として一定数存在している。

## 2. 基本方針

「1. これまでの取組の検証」をもとに、推進の目的や推進の留意点等を以下に示す。

### (1) 推進の目的

- 多忙化が進む学校現場において、校務の改善を進め、先生本来の姿である‘子どもたちと向き合う時間’を確保する。
- 教職員の時間外勤務の削減を図り、健康維持・管理を促す。

### (2) 推進上の留意点

- ① 現場の声を反映させる  
当事者である教職員の勤務実態及び意識を反映したものとする。
- ② 本市ができることを見据えて進める  
国及び県の施策との連携を図りながら、効率よく進めていく。
- ③ 教職員の取組への意識を高める  
教職員の意識改革を進めることが重要と捉え、その理解を深めていく。
- ④ 市民への啓発を進める  
地域住民に対して、学校現場の状況等を周知していく。
- ⑤ 本市ならではの‘学校・家庭・地域の連携協働’を活用する  
アシストネットやコミュニティ・スクール等、既に本市に導入されている仕組みを活用し、地域ぐるみの推進を図っていく。

### (3) 具体的取組の柱

- ① 学校マネジメントの改善
- ② 事務業務の効率化
- ③ 教職員の意識改革
- ④ 教職員の健康維持・管理
- ⑤ 学校への人的配置
- ⑥ とちぎ未来アシストネット、コミュニティ・スクールの活用
- ⑦ 部活動指導の負担軽減

## 3. 推進への評価

### (1) 成果指標

文部科学省における給特法（※）改正及び栃木県教育委員会作成の「働き方改革推進プラン（第2期）」に基づき、時間外勤務の時間が「月 45 時間・年 360 時間以内の教職員の全体に対する割合」を、毎年の成果指標とする。

※ 給特法…「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」の略称

### (2) 目標値及び目標達成期間

文部科学省においては、国の「働き方改革関連法」での時間外勤務の上限「月 45 時間・年 360 時間以内」に学校現場も合わせるよう、給特法を改正し、「指針」として定めた。

また、栃木県教育委員会においても同様に、「学校における働き方改革推進プラン（第2期）」において、時間外勤務時間の上限を「月 80 時間」から「月 45 時間・年 360 時間以内」とするよう、目標の変更が行われたことを受け、本市では以下のように目標値を定める。また、着実に推進していくためには、継続的・組織的な業務改善が必要であることから、目標達成期間を「5 年間」とする。

- ① 時間外勤務時間が「月 45 時間・年 360 時間以内」の教職員の割合を 100%にする。 **目標達成期間**：令和 5 (2023) 年度～令和 9 (2027) 年度【5 年間】

なお、目標①の達成に向け、中間年となる 3 年目に中間目標を以下のとおり設定する。

#### 【中間目標】

- ② 過労死ライン（月 80 時間）を超える教職員の割合を 0%にする。  
**目標達成期間**：令和 5 (2023) 年度～令和 7 (2025) 年度【3 年間】

#### 【参考資料】 時間外勤務月 45 時間以内の教職員の実態

年度	月 45 時間以内の時間外勤務者 / 対象者	割合
令和 2 年度	408 人 / 942 人	43.3%
令和 3 年度	420 人 / 932 人	45.1%
令和 4 年度 (4~12 月)	428 人 / 951 人	45.0%

◎ 時間外勤務時間が「月 45 時間以内」の教職員の割合の変化は、横ばい状態であり、目標を達成している教職員は、全体の半数以下にとどまる。



#### 4. 具体的な取組

##### (1) 学校マネジメントの改善

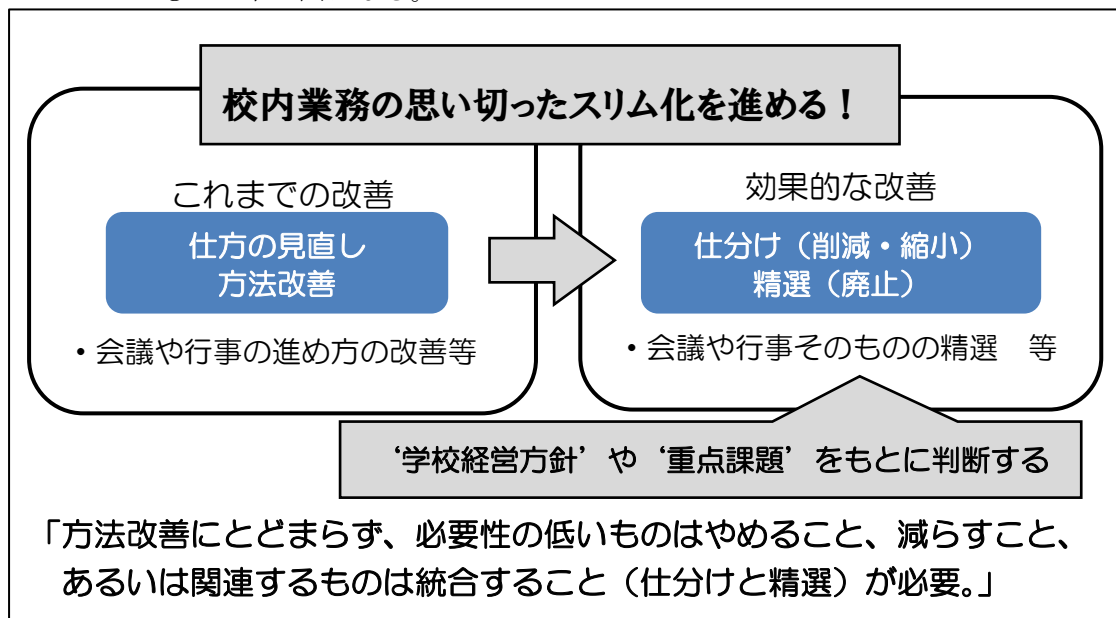
学校行事や会議・校内研修などの校内業務の思い切ったスリム化（仕分け・精選）を進める。

令和4（2022）年2月実施の勤務実態・意識調査の結果（第Ⅱ章参照）によると、「会議・校内研修」は、「多忙化の要因（業務内容）」において、22の選択肢の中では4番目、「学校行事」は、8番目に多く指摘されている。

国の「学校現場における業務改善のためのガイドライン（2015年 文部科学省）」では、この学校マネジメントについて「校長のリーダーシップによる最適な組織体制の構築」等を謳っているが、本市においては、より具体的な方策として「学校行事」「会議・校内研修」をはじめとした校内業務の思い切ったスリム化（仕分け・精選）を進めることが有効と考える。

なお、その仕分け・精選を行う場合の判断基準は、各学校の校長が示す「学校経営方針」や「重点課題」であり、この判断基準により、校長がリーダーシップを発揮し、「学校マネジメントの改善」を行うこととなる。

このことについて、文部科学省の学校業務改善アドバイザーである妹尾昌俊氏の講話や著書及び「栃木市版 先生の働き方改革」ワーキンググループでの協議を参考にまとめたものが下の図になる。



仕分け・精選の推進に関する参考資料を以下に示す。

##### 【参考資料】

###### ○「働き方改革通信」

※市内小中学校の  
好事例を掲載

【校務支援システム  
書庫内保存】



QRコード

###### ○「働き方改革事例集 改訂版」

※文部科学省発行

（令和4年2月）



QRコード

## 市教育委員会が取り組む行政支援

各学校単位では検討・実施が難しい方策については、市教育委員会で積極的に取り組むべきであり、具体策として以下のことに努めていく。

### ○ 市及び市教育委員会による行事等の仕分け・精選

市教育委員会事務局内に設置している「栃木市版 先生の働き方改革」プロジェクトチームにおいて、市と連携しながら学校現場の負担になっている行事等について検討し、仕分け・精選を進めていく。

### ○ 市教育委員会による研修会等の精選・統合

市教育委員会が実施する研修会においては、目的やねらい、必要性等の観点から精選を行うとともに、目的等に重複が見られる研修・会合等は、統合を検討していく。

また、アフターコロナを見据えて、オンライン化等を含め、研修会等の実施方法の工夫・改善を図っていく。

### ○ 県主催の研修会への参加の促進

県主催で実施している学校マネジメントに関する研修会への積極的な参加を促し、管理職としての意識改革につなげる。

### ○ 勤務時間管理データの集計結果をもとにした啓発資料について

#### 【学期ごと】

各学校における教職員の勤務時間数の報告データをもとにした啓発資料（過労死ラインを超える教職員の出現率、役職別時間外勤務時間集計等）を学校へ周知し、校内研修等での活用を促すことで、働き方改革のためのさらなる取組の実践につなげる。

また、市内小中学校の実践事例等を掲載した啓発資料を作成・配付し、その実践における成果と課題を参考に、自校化への取組につなげる。

### ○ 学校閉庁期間について

平成30年度より導入した学校閉庁期間について、学校現場での有効性等を検証し、閉庁期間の複数設定等を検討する。

### ○ 国及び県への要望について

学校現場からの声として、人員増が強く求められている。市独自の配置を進める一方、国や県に対しても「教職員定数の改善」をはじめとした「各学校への人員配置数を増やす」要望を行う。

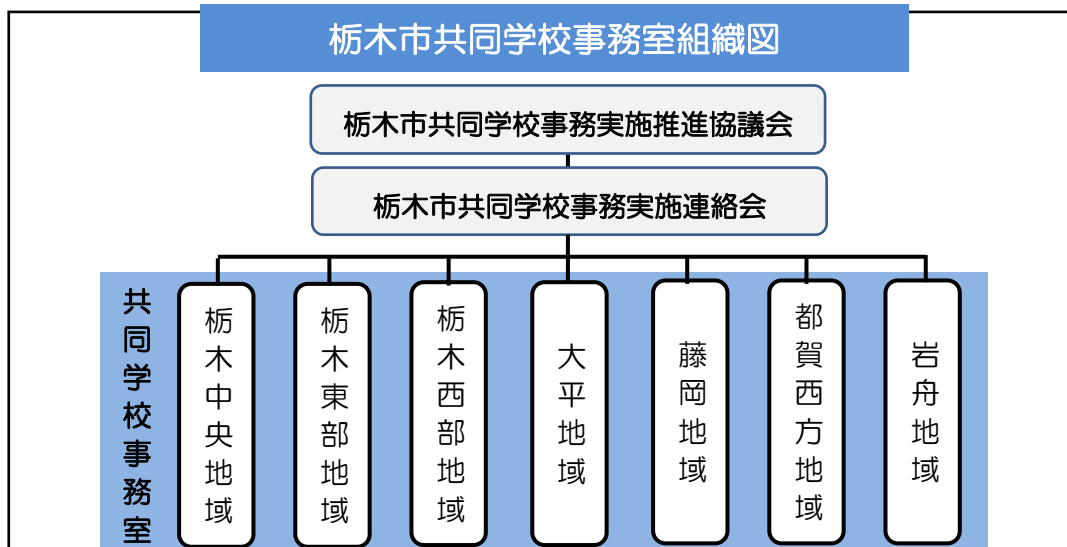
## (2) 事務業務の効率化

共同学校事務室設置による学校事務の効率化や ICT を活用した校務の効率化、学校と市教育委員会が連携した報告等の簡素化を進める。

平成 31 (2019) 年 4 月より、本市では市内 7 地区を単位に「共同学校事務室」を設置 (下図参照) した。このことにより、一定地域内の複数校での学校事務の「共同実施」が行われ、事務処理の標準化に伴う効率性が向上し、その効果として教頭・教務主任 (主幹教諭含)・教諭等が行っている事務処理への支援等が強化される。また、事務職員間の連携を進め、「共同実施」を OJT (現任訓練) の場と捉えることにより、事務職員相互間で資質・能力を高め合える環境づくりに努めていく。

ICT を活用した校務の効率化については、校務支援システムの充実を図るとともに、「さくら連絡網」、「Forms」、「Teams」等の有効活用により、教職員間や学校・保護者等間における情報共有や連絡調整手段のデジタル化を先進的に進めている市内小中学校の実践事例を発信することで、各校における校務の効率化への取組につなげていく。

また、令和 4 (2022) 年 2 月に実施した勤務実態・意識調査の結果 (第 II 章参照) によると、「教育委員会等への報告書作成」が「多忙化の要因 (業務内容)」では 22 の選択肢の中で 5 番目に多く指摘されている。このことから、学校と市教育委員会が連携し、各種報告についての方法改善及び精選等の検討を進めていくとともに、国や県に対しても、軽減に向けた働きかけをしていく。



### 【令和 4 年度までの主な取組】

- ・「共同学校事務室運営マニュアル」の発行  
(共同学校事務実施推進協議会及び共同学校事務実施連絡会 作成)
- ・「事務の手引き」の発行  
(共同学校事務実施連絡会及び市事務研究会 作成)  
→ 各校での有効活用による事務業務の効率アップ
- ・「インターネットバンキングシステム」の導入  
→ 現金を扱う機会や金融機関に出向く時間の短縮による現金管理の適正化と業務の負担軽減

## 市教育委員会が取り組む行政支援

事務業務の効率化については、学校と市教育委員会が、以下のことを中心に連携して進めることが大切と考える。

### ○ 栃木市‘共同実施’推進組織の活用について

市内7つの共同学校事務室の上部組織として「栃木市学校事務共同実施推進協議会」を設置している。この組織は、事務職員の連絡機関である「栃木市学校事務共同実施連絡会」からの‘学校事務の効率化’に関する様々な提案を検討するため、「市教育委員会事務局（教育次長及び各課長）」「校長会」「教頭会」の代表者、「拠点校校長」「共同学校事務室長」等の委員で構成するものである。

この協議会において、実施への方向性が示された案件については積極的に取り組んでいく。



### ○ ICT を活用した校務の効率化について

現在、「さくら連絡網」を活用した「緊急時における学校からの一斉連絡」や「各種たよりの配信」、「Forms」を活用した「保護者向けアンケート調査の配付・集計」、「Teams」を活用した「オンラインによる合同会議」等、ICT を有効活用することで、校務の効率化を図っている市内の学校が増えている。

「栃木市版 先生の働き方改革」プロジェクトチームにおいて、デジタル化による校務の効率化を先進的に進めている市内小中学校の具体的な取組を把握し、その実践の成果を発信することで、各校における校務の効率化への取組につなげていく。

### ○ 報告文書等の簡素化及び削減について

「栃木市版 先生の働き方改革」プロジェクトチームを核に、教育委員会等への報告が学校現場の負担になっている状況の具体的な把握を進め、文書等の簡素化及び削減に努めていく。

### ○ 校務支援システムの充実について

現在、本市に導入している‘校務支援システム’については、学校現場からその有益性を取り上げる声がある一方、更なる利便性を求める声も多い。

校務支援システムの充実による事務業務の効率化を進めるために、「栃木市共同学校事務実施推進協議会」や「栃木市版 先生の働き方改革」プロジェクトチーム等を活用して、学校現場からの具体的な要望に対する改善策を進めていく。

### ○ 学校徴収金システム導入の検討について

インターネットバンキングシステムの導入により、集金業務の一部（回収、振込）が全市で標準化されたことで、現金集計作業の負担軽減や金融機関へ出向く時間の短縮につながった。今後は、集金に関する業務のすべてを標準化する「学校徴収金システム」の導入を検討していく。

現在、各学校で異なる学校集金の管理（集金計画・未納者督促・決算報告）を一元化し、集金に関する業務のすべてを標準化することで、教職員の事務業務の適正化・効率化を図ることが期待できる。

### (3) 教職員の意識改革

教職員自らが、‘時間対効果’を意識したタイムマネジメントを行い、時間外勤務の短縮に努めるようにする。また、そのことが可能となるような職場の雰囲気づくりを進める。

「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）」（中央教育審議会 平成 29 年 12 月）の序文の中に次のような一節がある。

長時間勤務を良しとする、これまでの働き方を見直し、教師が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という、今回の働き方改革の目指す理念を共有しながら、取組を直ちに実行することを期待する。

以上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。

前出の妹尾昌俊氏は著書の中で、学校における長時間労働の影響として6つの点を挙げている。

#### 学校における長時間労働の影響

- ① 心身ともに疲れる、病気になる。倒れる。
- ② 個人レベルでは、授業準備や自己研鑽（能力、教師としての学び）の時間が減る。組織レベルでも学習が減る。
- ③ 仕事の能率も下がり、ミスが起きやすくなる。子どもに接するときも、丁寧にできなかったり、ちょっとしたサインを見逃したりしてしまう。
- ④ 長時間労働を厭わない、熱血教師だけが働ける職場となる。
- ⑤ 「ともかく長く働けばよい」と生産性やワーク・ライフ・バランスを軽視することが子どもに影響する。
- ⑥ 教員の仕事が不人気に。採用倍率低下とあいまって質低下。  
「先生がつぶれる学校、先生がいきる学校（学事出版）」より

教職員の業務（特に子どもへの指導に関するもの）の多くが、‘ここまでやれば大丈夫’的な明確なゴールが無い状況で、限られた時間の中で成果を上げていく‘時間対効果’を意識した働き方を、職場の雰囲気づくりも含めて進めていく。

#### 【‘時間対効果’を意識した働き方の現状（栃木市立小中学校）】

※県教育委員会が令和4年7月に実施した調査（令和4年度「学校における働き方改革推進プラン（第2期）」に基づく実態調査）結果より

○「退勤時刻を意識して、その時刻に間に合うよう業務を精選・効率化するという意識が高まっている」学校の割合：71%（30校）

→ 「退勤時刻」というゴールを見据えた業務の精選・効率化の意識が高まってきている。

○「先に退勤することへの抵抗感が低減するような取組を行っている」学校の割合：64%（27校）

→ 具体的な取組としては、「管理職や学年主任の声かけ」、「定時退勤日の設定」等。先に退勤する抵抗感の低減の他、業務の在り方や見直しなど、教職員間で業務の適正化について意見しやすい雰囲気も大切にしていこう。

## 市教育委員会が取り組む行政支援

教職員の意識改革については、各学校での意識の共有化を進めることや長時間勤務の是正を促す具体的方策を実施することが大切である。

### ○ 勤務時間管理の徹底について

令和2年4月から導入した出退勤管理システム（タイムカード）により、勤務時間管理の徹底を図る。勤務時間の客観的な把握で、教職員自身が自分の働き方を振り返り、見直すことで勤務時間管理への意識改革につなげていく。

また、退勤時刻の設定については、本市の小中学校では、曜日を決めた一斉での実施や各自が異なる日で実施など設定方法は様々であるが、定期的な「リフレッシュ（ノー残業）デー」の設定を行い、長時間勤務の是正に努めている。「栃木市版 先生の働き方改革」では、この取組を更に推奨していく。

### ○ 啓発資料の作成及び配付、講演会・研修会の開催について

各学校での意識の共有化を図る資料として、本ガイドラインを策定した。市教育委員会では、各学校及び教職員が、このガイドラインを有効的に活用することを勧めていく。

また、市内小中学校の実践事例等を記載した「働き方改革通信」等の啓発資料を発行することで、教職員の意識改革を進めていく。

さらに、市教育委員会担当職員による働き方改革に関する啓発研修を希望する学校で実施したり、学校現場での働き方改革について、有識者や先進事例の実践者の話を教職員が直接聴講できる機会も積極的に設けたりしていく。

### ○ チェックシートによる振り返りについて

教職員自身が、チェックシート（校務支援システム 書庫内保存）で自分の働き方を振り返り、見直すことで意識改革の醸成を図っていく。

毎月、時間外勤務時間数を確認するとともに、学期ごとを目安に、自身の取組状況を評価することで、取組に対しての積極的な改善に生かしていくことを目的としている。

また、管理職や同僚と業務改善について協議する際の資料としての活用もできる。



QRコード  
（管理職用・教職員用）

#### (4) 教職員の健康維持・管理

時間外勤務の増加による教職員の健康への悪影響の認識を広げ、  
‘時間外勤務・月 45 時間以内’ を基準とした適切な労働時間の管理を進める。

令和 4（2022）年 2 月実施の勤務実態・意識調査の結果（第 II 章参照）によると、  
教職員の感じる‘多忙’についての実態は、以下の結果となっている。

- 多忙感を抱いている教職員の割合…全体の 約85%
- 多忙による健康への不安を感じている教職員の割合…全体の 約55%
- 家族との時間や自分の時間が確保できていない教職員の割合  
…全体の 約50%

これらの結果は、前回調査時とほぼ変わっていない。このことは、過労により倒れたり、精神疾患（※）等に苦しんだりしている教職員が後を絶たない現状につながるのと同時に、子どもたちへの影響が非常に大きいことが言える。心身が疲弊している状態では、子どもたちを引きつけるよい授業を行うことはできない。

「栃木市版 先生の働き方改革」では、長時間勤務が常態化している多くの教職員の健康障害への危惧を解消することを目指し、下図のような考えで、個人及び組織として取組を進めていく。

※ 教職員の精神疾患による休職者数：5,897 人（令和 3 年度）→ **過去最多!**

#### ‘時間外勤務・月 45 時間以内’ を基準とした本市教職員の勤務実態

- 令和 3 年度において、‘時間外勤務・月 45 時間以内’ の基準を達成している教職員は、教頭の 16%、教務主任の 26%、中学校教諭の 32%、小学校教諭の 44%となっている。
- 教職員全体の約 55%が、多忙による健康への不安を感じている。

#### 教職員の健康維持・管理のため

時間外勤務の削減 長時間労働という働き方を改善する

- 勤務時間の管理
- 心身の健康の管理
- ワーク・ライフ・バランスへの意識向上  
（「働き方」でなく、「生き方」を考える）

個人としても 組織としても 取り組む（自己管理・組織管理）

- 啓発資料（ガイドライン等）、セルフチェックの活用
- 出退勤管理システム

## 市教育委員会が取り組む行政支援

教職員の勤務時間の適性化を図り、健康維持・管理を進めることについては、前項の「(3) 教職員の意識改革」においても触れた「出退勤管理システム(タイムカード)」を活用し、出退勤時刻を記録・把握することで、勤務時間管理の徹底を図っていくことが、今後も重要な具体的方策となる。

### ○ 出退勤管理システムによる勤務時間管理の徹底について

文部科学省の中央教育審議会から平成 29 (2017) 年 8 月に出色された「学校における働き方改革に係わる緊急提言」では、次のように言及している。

業務改善を進めていく基礎として、適切な手段により管理職も含めた全ての教職員の勤務時間を把握すること。勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会に求められる責務である。

こうした管理者や服務監督権者としての責務に加え、教職員の健康維持・管理を目指し、自己及び組織として‘時間外勤務の削減’‘長時間労働という働き方の改善’を進めるためには、‘現状を振り返る’作業が必要となり、その最も効果的な方策が「出退勤管理システムの活用」となる。

本市教育委員会としては、教職員が‘自分(の健康)を守るため’という認識で、「出退勤管理システム」による勤務時間の適正な管理を促していく。

※ 本市教育委員会では、教職員の健康及び福祉の確保を図るために、以下の規則を定めた(令和3年3月29日)。時間外勤務時間の上限の範囲を決め、教職員の業務の適正管理をしていく。

### 「栃木市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」より

・この規則は、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に関する条例(県条例)第6条の規定に基づき、教育職員が行う業務の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置に関し必要な事項を定めたものです。

#### 【第3条 時間外在校等時間の上限の範囲】

(1) 1月について45時間

(2) 1年について360時間

～一時的又は突発的な業務を行わざるを得ない場合～

(1) 1月について100時間未満

(2) 1年について720時間

(3) 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において1月当たりの平均時間80時間

(4) 1年のうち1月の時間外在校等時間が45時間を超える月数について6月

### ○ メンタルヘルス対策について

ストレスチェック事業において、教職員自身のストレスへの気づきを促し、メンタルヘルス不調を未然に防止していく。



## (5) 学校への人的配置

**「教員業務支援員」や「部活動指導員」等の人的配置を行い、教職員の負担軽減を進める。**

令和4（2022）年2月に実施した勤務実態・意識調査の結果（第Ⅱ章参照）によると、「多忙化の要因（業務執行上）」において14の選択肢の中で1番多く指摘された項目は「**人員が足りない**」ということであった。また、「学校への人的配置」においては、8の選択肢の中で「**教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）**」や「**部活動指導員**」の要望が、**上位を占めている**。

こうした状況に鑑み、学校現場の声（要望）に応える形として、本市教育委員会としては、平成31（2019）年度より、「教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）」や「部活動指導員」の配置を、以下のような効果を期待して進めている。

今後は、「教員業務支援員」や「部活動指導員」の他、「医療的ケア看護職員」や「情報通信技術支援員」（次頁参照）等の支援スタッフ配置の検討にも努めていく。

### 教員業務支援員

- 時間外勤務時間が多い「教頭」「教務主任」「教諭」の業務補助を中心に行う。
- 「教頭」「教務主任」の負担軽減を図ることは、学校組織のマネジメント機能の強化に繋がる。

### 部活動指導員

- 部活動顧問と同等の指導ができる者として、土日を含む練習の単独指導、大会参加生徒の引率、必要に応じた大会運営に係わる業務等を行う。
- 中学校教諭の多忙化の要因（業務内容）として指摘されている「部活動」の改善を図る。
- 専門性が高い人材を配置することで、指導の質の向上につながる。

### 学校現場の声（要望）を生かした行政支援

**「先生の働き方改革」への学校現場での関心・意欲を高める**

なお、「栃木市版 先生の働き方改革」ワーキンググループでは、「教員業務支援員」と「部活動指導員」の資質について、以下のような意見があり、配置を進める際の留意事項としたい。

#### 【教員業務支援員】

- ICT 機器（主にパソコン）が使える方がよい。

#### 【部活動指導員】

- 勝利至上主義者ではない方がよい。（保護者とのトラブルが心配）
- 学校を退職された方なら適している。
- 保護者からの信頼を得るために、専門性に加え指導力の高さが求められる。

## 市教育委員会が取り組む行政支援

学校への人的配置は、学校現場からの要望も多く、市教育委員会が取り組む行政支援として、重要な方策と捉えている。

「教員業務支援員」、「部活動指導員」については、平成31（2019）年度より配置を行っているが、学校現場の現状からは、更なる人的配置の充実が望まれるところである。

### 教員業務支援員

- 勤務形態：本市の「会計年度任用職員」としての雇用  
1日3時間・週5日・年間41週の勤務
- 教員業務の円滑な実施に必要な支援を行う職員として、以下の職務内容が考えられる。
  - ・学習プリントや家庭への配付文書等各種資料印刷、準備
  - ・採点業務の補助
  - ・来客や電話対応
  - ・学校行事や式典等の準備補助
  - ・各種データの入力集計、掲示物張替資料整理等作業
  - ・新型コロナウイルス感染症対策のため清掃活動（消毒作業を含む。）
  - ・健康観察の取りまとめ作業 等

### 部活動指導員

- 勤務形態：本市の「会計年度任用職員」としての雇用  
平日2時間以内・休日3時間以内・年間250日以内の勤務
- 有効性等を考慮し、学校からの要望をもとに配置を検討していく。

また、GIGA スクール構想の着実な実施や医療的ケアをはじめとする特別な支援を必要とする児童生徒への対応等の課題に対応するため、教職員と連携協働しながら、不可欠な役割を果たす以下のような支援スタッフについても、配置の検討に努めていく。

### 医療的ケア看護職員

小学校において、日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケア（人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為）を受けることが不可欠である児童の療養上の世話、または診療の補助を行う。

### 情報通信技術支援員

GIGA スクール構想の実現に向け、教職員の日常的な ICT 活用の支援を行う。

なお、1学級あたりの児童・生徒数の定員を下げることや加配教員の配置増等、国や県が進めるべきことについては、今後も市として要望していくとともに、市としての人的配置についても、その成果を検証しながら拡充に努めていきたい。

(6) とちぎ未来アシストネット、コミュニティ・スクールの活用

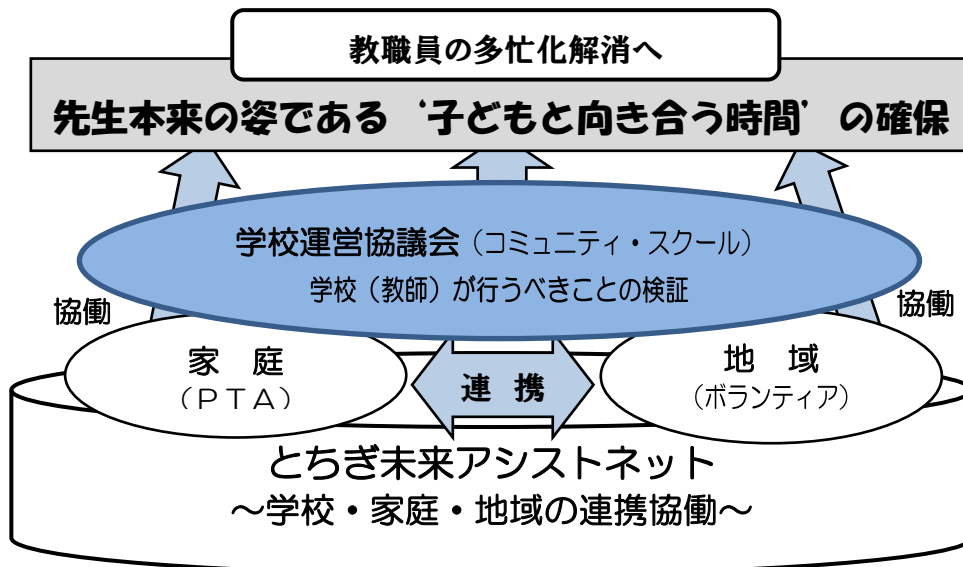
既存の地域連携システムを活用して、本市ならではの「先生の働き方改革」を進める。

教職員の多忙化の要因として、その業務量の多さが指摘されているが、このことは、学校及び教職員が担う業務の範囲が多岐にわたることが影響している。国では、中央教育審議会からの報告の中で、以下のように、「学校・教師が担う業務の3分類」として業務整理を行い、「学校・教師が担う業務の明確化・適正化」を進めている。

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
①登下校に関する対応 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 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整	⑤調査・統計等への回答等 ⑥児童生徒の休み時間における対応 ⑦校内清掃 ⑧部活動	⑨給食時の対応 ⑩授業準備 ⑪学習評価や成績処理 ⑫学校行事の準備・運営 ⑬進路指導 ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応

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（中間まとめ）より本市では、平成 24（2019）年度からの「とちぎ未来アシストネット」、平成 29（2017）年度からの「栃木市コミュニティ・スクール」の2つのシステム導入を基盤に‘地域とともにある学校づくり’を進めている。

「栃木市版 先生の働き方改革」では、これら既存の地域連携システムを下図のように活用して、‘学校・家庭・地域の連携協働’による教職員の多忙化解消とともに、教育の質の向上を図っていく。



特に、上図の「学校・教師が担う業務の3分類」のうち、保護者や地域住民等の理解・協力を得る必要のある取組については、学校運営協議会における議題として取り上げ、検討を図っていく。

## 市教育委員会が取り組む行政支援

市教育委員会では、地域連携システム「とちぎ未来アシストネット」及び「栃木市コミュニティ・スクール」を核にした‘学校・家庭・地域の連携協働’を更に充実させることにより、本市ならではの「先生の働き方改革」を進めていく。

### とちぎ未来アシストネット

「学校支援ボランティア活動」や「児童生徒の地域参画活動」を組織的に支援する教育システム

#### 特 徴

- ① 中学校区・公民館単位での組織づくり（10エリア）  
・公民館（「地域アシストネット本部」）に「地域教育協議会」を設置
- ② 地域コーディネーター・学校コーディネーターの配置
- ③ 市全域対象に「アシストネット推進委員会」の設置
- ④ 「ボランティア交流会」の開催（年1回）

※ 地域の教育力（学校支援ボランティア）の活用

**先生本来の姿である ‘子どもたちと向き合う時間’ の確保**

※ 学校（教師）が担うべきことの検証

### 栃木市コミュニティ・スクール

本市では、全ての公立小中学校に「学校運営協議会」（※）を設置し、‘地域とともにある学校’ コミュニティ・スクールにしている。

※「学校運営協議会」…保護者や地域住民の代表者が一定の権限と責任を持って、学校運営に参画する合議制の機関

「教職員の多忙化」を学校運営協議会での協議課題にする！

※「学校・教師が担う業務の3分類」の検証 等

教職員の多忙化 → 教育の質の低下

教職員個人の問題ではなく  
学校や地域の課題である！

学校・家庭・地域の共通課題としての認識が生じる

## (7) 部活動指導の負担軽減

「部活動の在り方に関する方針」の徹底を図るとともに、学校・家庭・地域と連携した「栃木市版 部活動の地域移行」を進める。

本ガイドラインの第Ⅱ章に掲載している調査結果でも明らかなように、中学校においては、「部活動の指導」が長時間勤務の大きな要因の一つになっている。

部活動の活動時間や休養日を適切に設定することは、教職員の負担軽減はもとより、生徒の健康を守る上でも欠かせないことである。

また、部活動を「学校」から「地域」に移行する改革については、まずは「休日の運動部活動の段階的な地域移行」から着実に進めていく。

### ○ 本市における部活動の在り方について

市教育委員会においては、平成 31(2019)年 2 年に「栃木市立中学校部活動の在り方に関する方針」を策定し、活動の適正化を図ってきた。適正な活動時間及び休養日については、以下のとおり設定している（一部省略）。今後も、本方針に基づく部活動改革の取組を推進していく。

- ・平日は2時間程度、週休日及び祝日、長期休業日は3時間程度とする。
- ・1週間のうち、少なくとも平日1日、土曜日及び日曜日は1日以上を休養日とする。
- ・長期休業日は、休養期間を設ける。
- ・朝練習は、生徒の家庭生活の充実や教員の長時間勤務解消の観点から、原則として実施しない。



「部活動」が「学校」から「地域」へ！

### ○ 部活動の地域移行について

国は、令和 5（2023）年度から令和 7 年（2025）年度の 3 年間で、休日の部活動の運営主体を、段階的に「学校」から「地域」へ移行する方針を打ち出した。

「将来にわたり子どもたちがスポーツ・文化芸術に継続して親しむことができる機会の確保」と「学校の働き方改革を推進し、学校教育の質の向上」を目指していく。

実現には数多くの困難が想定されるが、市教育委員会としては、学校や地域スポーツ団体、保護者と連携し、「栃木市版 部活動の地域移行」を着実に進めていく。

また、令和 5 年度からは、事業の本格的な推進として、「モデル事業」を実施していく。モデル校とモデル団体との連携・協力のもとで事業を進め、そこで得られた成果と課題を市内に広げていく。

なお、国は、令和 5（2023）年度から令和 7 年（2025）年度の 3 年間で「改革推進期間」と位置付けており、本市としては、地域の実情等に応じて、3 年間の期間にこだわらず、可能な限り早期の実現を目指していく。

また、文化部活動の地域移行については、運動部活動のモデル事業での成果と課題を整理した上で、休日の段階的な文化部活動の地域移行の推進につなげていく。



## 市教育委員会が取り組む行政支援

『部活動の在り方に関する方針』の徹底と「栃木市版 部活動の地域移行」の着実な推進は、中学校の負担軽減に向けた市教育委員会が取り組む行政支援の中で、特に重要な方策と捉えている。

### ○ 「部活動の在り方」について

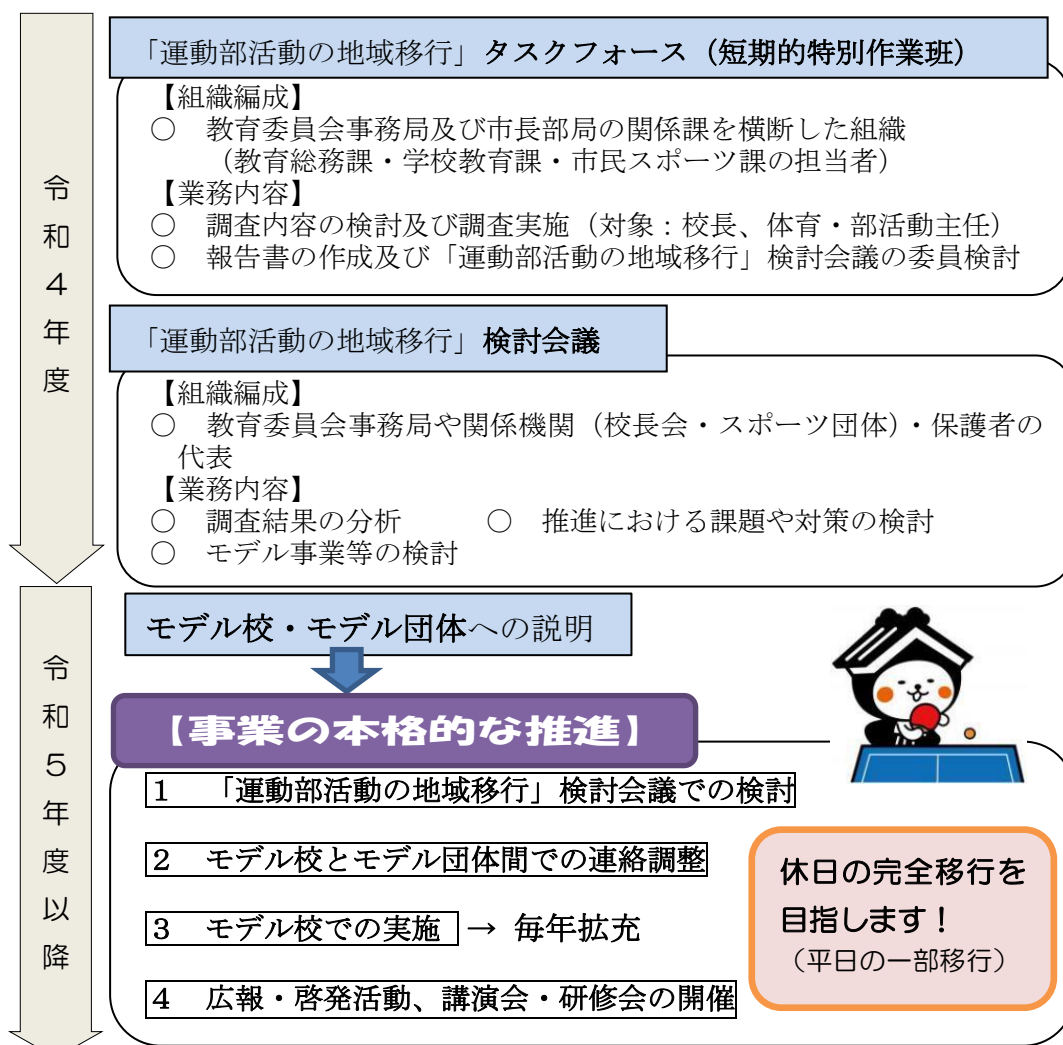
市教育委員会においては、今後も、方針に基づく部活動の取組を推進していく。詳しくは、「栃木市立中学校部活動の在り方に関する方針」（校務支援システム 書庫内保存）に掲載している。



QRコード

### ○ 「部活動の地域移行」について

学校・家庭・地域と連携した「栃木市版 部活動の地域移行」については、以下のような推進体制で着実に進めていく。



### ☆ 休日の地域スポーツ活動での指導を希望する教職員は…？

地域スポーツ団体の業務に従事することになるので、市教育委員会が認める「兼職兼業」の許可を得ることが必要になる。許可が得られた場合は、地域スポーツ指導者として、報酬を受けて指導を行うことができる。

## 意識・実態に関する調査結果について

平成 31（2019）年 1 月に策定した「栃木市版 先生の働き方改革ガイドライン」のねらいや基本方針、具体的な取組を推進した結果、本市の教職員の勤務状況が、どの様に変化したかを調査結果及び、注視すべきポイントや考察に整理して掲載する。

### 1. 調査の概要

◆ 調査期間

令和4年2月1日 ～ 2月14日

※勤務時間実態については、上記期間のうちの1週間分を充てる

◆ 調査対象

栃木市公立小中学校教職員 887 人

校長	43 人
教頭	43 人
教務主任 (主幹教諭含む)	43 人
養護教諭・養護助教諭	43 人
栄養教諭・学校栄養職員(県費)	16 人
事務職員	46 人
教諭・講師・助教諭(小:394 中:259)	653 人

◆ 回収率

93.0% (回答者数 825 人)

◆ 調査項目

- ①回答者(性別・年齢等)について
- ②多忙化への意識(多忙感)について
- ③時間外勤務の実態(時間)について  
・調査期間中の1週間あたりの時間外勤務の状況(実数値)
- ④持ち帰り仕事の実態(時間)について  
・調査期間中の1週間あたりの持ち帰り仕事の状況(実数値)
- ⑤休憩時間取得状況について
- ⑥多忙化の要因について
- ⑦学校への人的配置について
- ⑧教職員の多忙化解消への具体的な方策について
- ⑨学校・家庭・地域の連携協働について

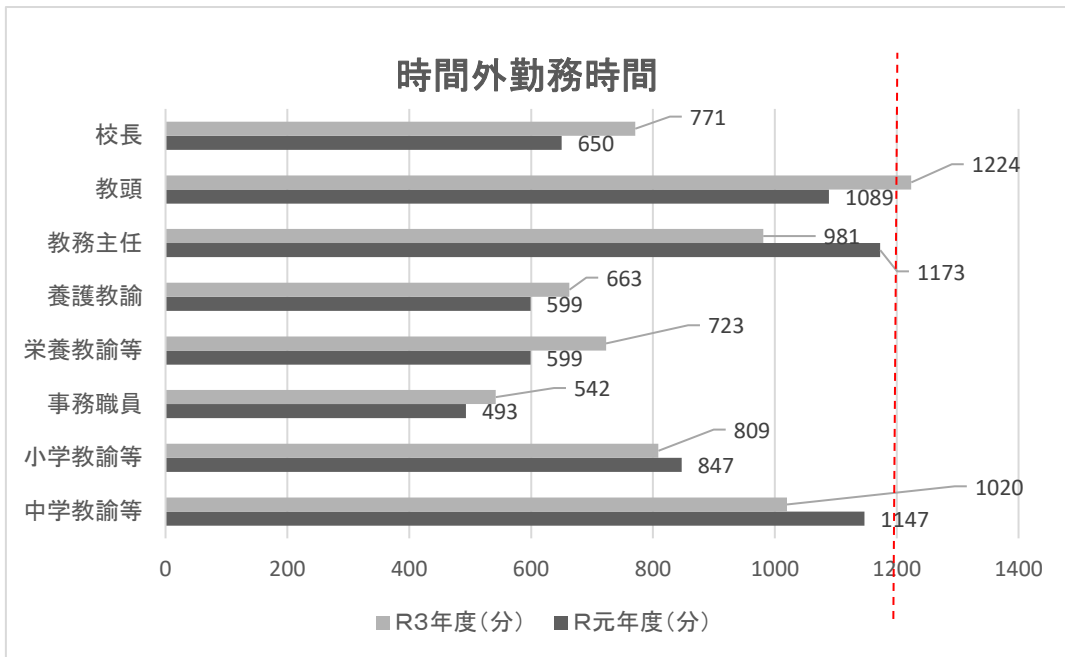
## 2. 調査結果の概要

ここでは、調査結果の一部を‘実態’と‘意識’に分けて示す。

### (1) 栃木市の教職員の勤務の実態について

#### ① 時間外勤務等の実態（時間）

◆ 1週間の時間外勤務実態の役職別平均時間グラフ



※ 点線は過労死認定の目安：週あたり1200分（20時間）を示します。

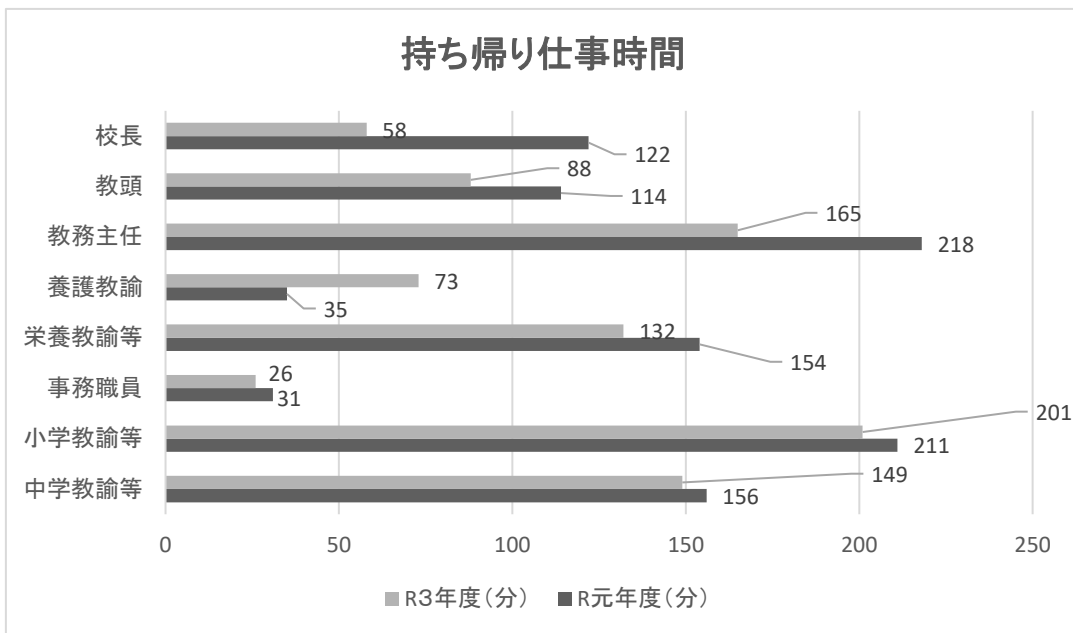
#### ポイント

役職別の1週間の時間外勤務の実態では、教頭、中学校教諭、教務主任、小学校教諭の順で多くの時間を費やしている。これらの教職員について、厚生労働省が過労死認定の目安としている1か月80時間の時間外勤務時間（週換算20時間）を基準にみると、前回調査時（令和元年度）より、全体で時間外勤務時間が減り、改善されているが、以下のような過重労働の実態がある。なお、教頭職における4名増は、度重なるコロナ禍における対応が要因となっている。

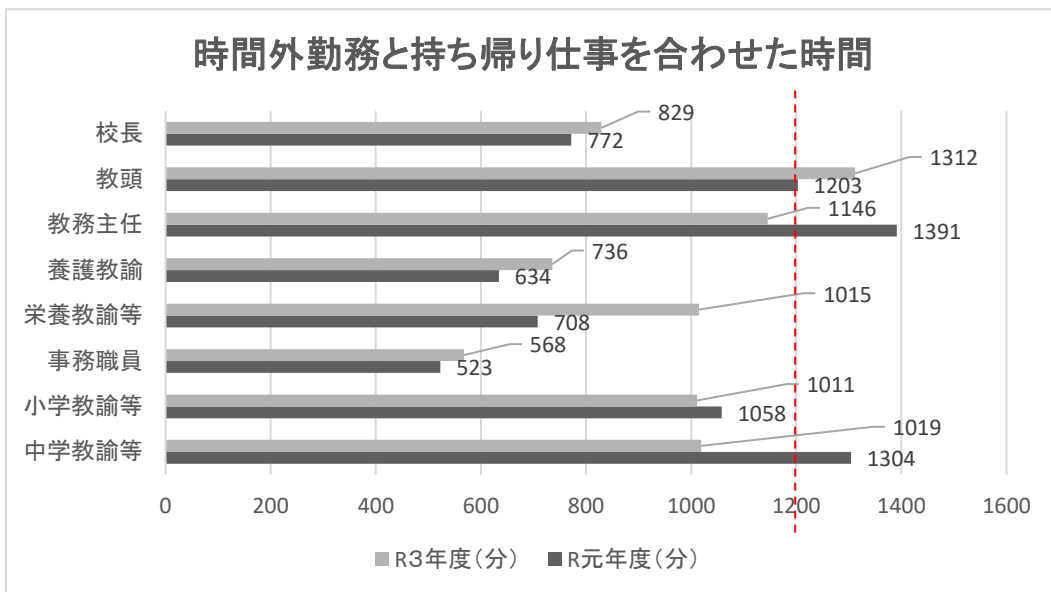
役職	人数	割合	前回調査結果
○教頭	42名	週20時間を超える時間外勤務者の割合 33.3% (14名)	22.7% (10名)
○教務主任	42名	週20時間を超える時間外勤務者の割合 23.8% (10名)	34.1% (15名)
○小学校教諭（講師・助教諭を含む）	367名	週20時間を超える時間外勤務者の割合 13.1% (48名)	17.4% (68名)
○中学校教諭（講師・助教諭を含む）	234名	週20時間を超える時間外勤務者の割合 17.9% (42名)	44.3% (109名)



◆ 1週間の持ち帰り仕事実態の役職別平均時間グラフ



◆ 1週間の時間外勤務と持ち帰り仕事を合わせた実態の役職別平均時間グラフ



※ 点線は過労死認定の目安：週あたり 1200 分（20 時間）を示します。

**ポイント**

役職別の1週間の持ち帰り仕事の実態では、全体の様子として、前回調査時より改善されており、この2年間での業務改善・意識改革の成果と考えられる。

しかし、学校内で処理仕切れなかったものを自宅で行う「持ち帰り仕事」を含めた仕事時間については、教頭・教務主任・中学校教諭・小学校教諭の順で高い数値となっている。

② 教職員の感じる‘多忙’についての実態

◆ 教職員の多忙感

「多忙感を抱えていますか？」(全教職員 825 人)

		前回調査結果
強く抱えている	31.4%	28.8%
抱えている	53.0%	57.1%
あまり抱えていない	13.5%	11.6%
抱えていない	2.2%	2.5%

◆ 多忙による健康への不安

「多忙により心身に不安を感じていますか？」(全教職員 825 人)

		前回調査結果
強く感じている	12.6%	8.6%
感じている	42.3%	44.1%
あまり感じていない	36.8%	36.1%
感じていない	8.2%	11.2%

◆ 家族との時間や自分の時間の確保

「家族との時間や自分の時間は取れていますか？」(全教職員 825 人)

		前回調査結果
十分取れている	9.1%	3.8%
取れている	40.7%	41.8%
あまり取れていない	44.5%	42.8%
取れていない	5.7%	11.6%

◆ 休憩時間の取得

「1日のなかで、休憩時間はとれていますか？」(全教職員 825 人)

		前回調査結果
十分取れている	1.9%	2.3%
取れている	13.7%	13.3%
あまり取れていない	36.0%	33.5%
取れていない	48.4%	51.0%

ポイント

教諭（講師・助教諭を含む）については、以下のような結果となっており、他の教職員と比べ、より多忙傾向が強い。

教諭（講師・助教諭を含む）の多忙感及び休憩時間の取得

・「多忙感を抱えていますか？」(全教諭 601 人)

強く抱えている	35.8%	抱いている	52.4%
あまり抱えていない	10.5%	抱えていない	1.3%

・「1日のなかで、休憩時間はとれていますか？」(全教諭 601 人)

十分取れている	1.0%	取れている	10.0%
あまり取れていない	33.6%	取れていない	55.4%

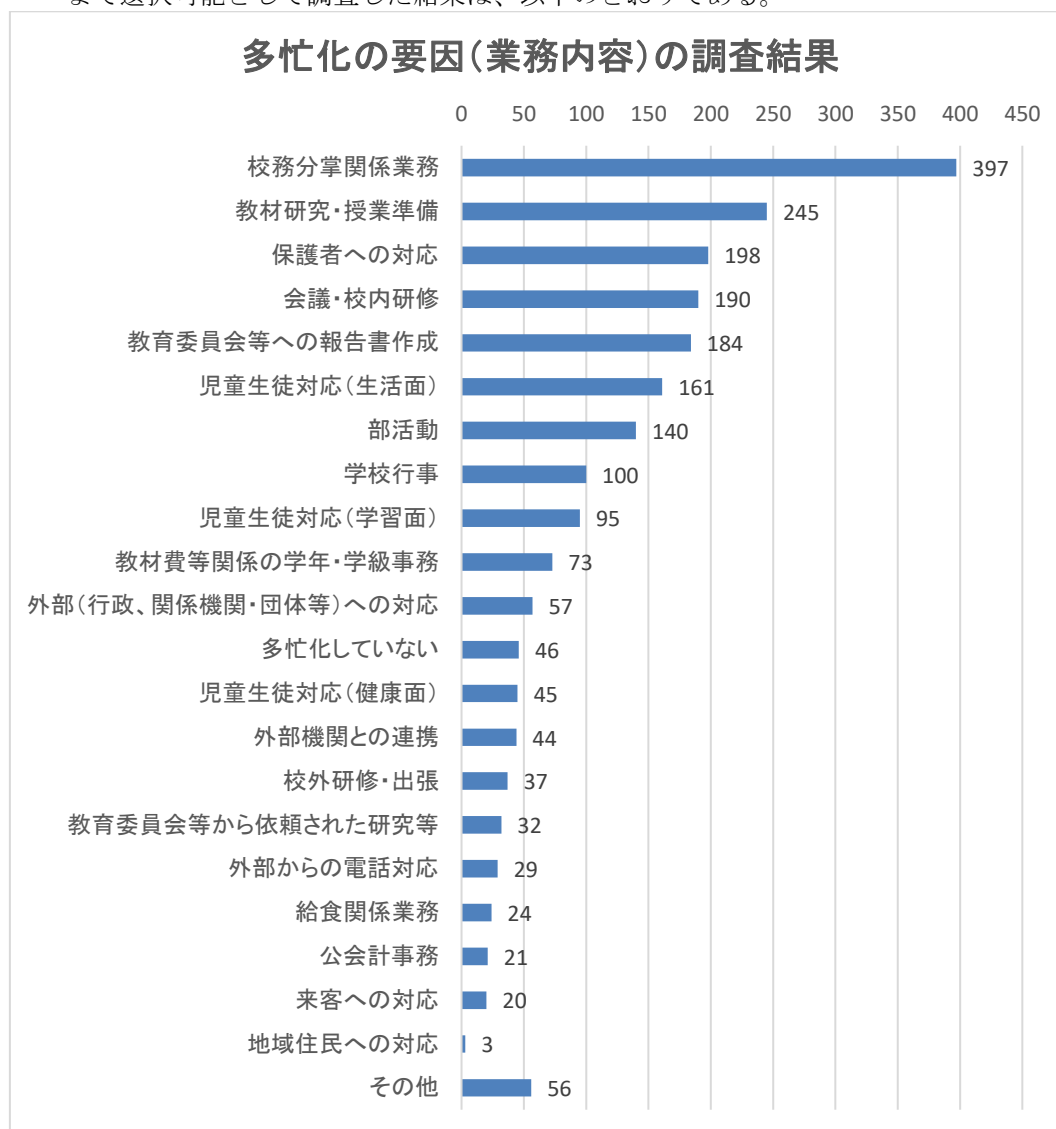
多忙感については、教諭の9割弱が‘多忙感’を抱えていることが分かる。また、前回調査時と同様に、教諭の9割弱が、休憩時間を十分に取れていないことも分かる。

## (2) 栃木市の教職員の勤務への意識について

### ① 多忙化の要因

#### ◆ 業務内容における多忙化の要因

「業務内容における多忙化の要因」として考えられることを、選択肢の中から、3つまで選択可能として調査した結果は、以下のとおりである。



### ポイント

多忙化の要因とされる業務内容として、前回調査時同様「校務分掌関係業務」を考えている教職員が特に多いことが分かる。

「部活動」と「学校行事」については、前回調査で、多忙化の要因として上位にあがっていたが、今回の調査では、前回は大きく下回った。

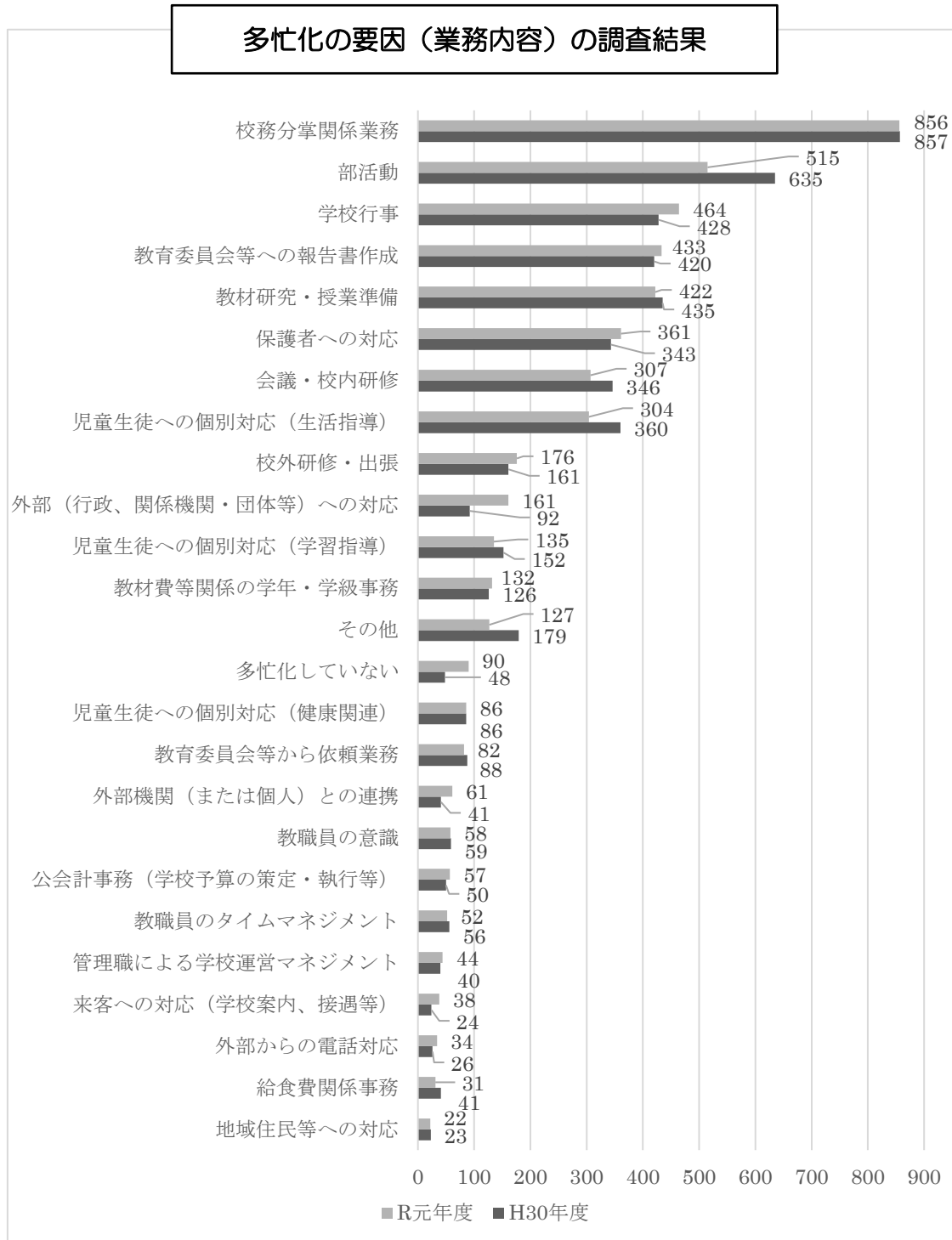
なお、部活動に関する業務の「やりがい」についての質問では、部活動を多忙化の要因にあげている中学校の教職員の過半数が、「やりがいを感じている」と回答している。

【参考：令和元年度調査時】

多忙化の要因

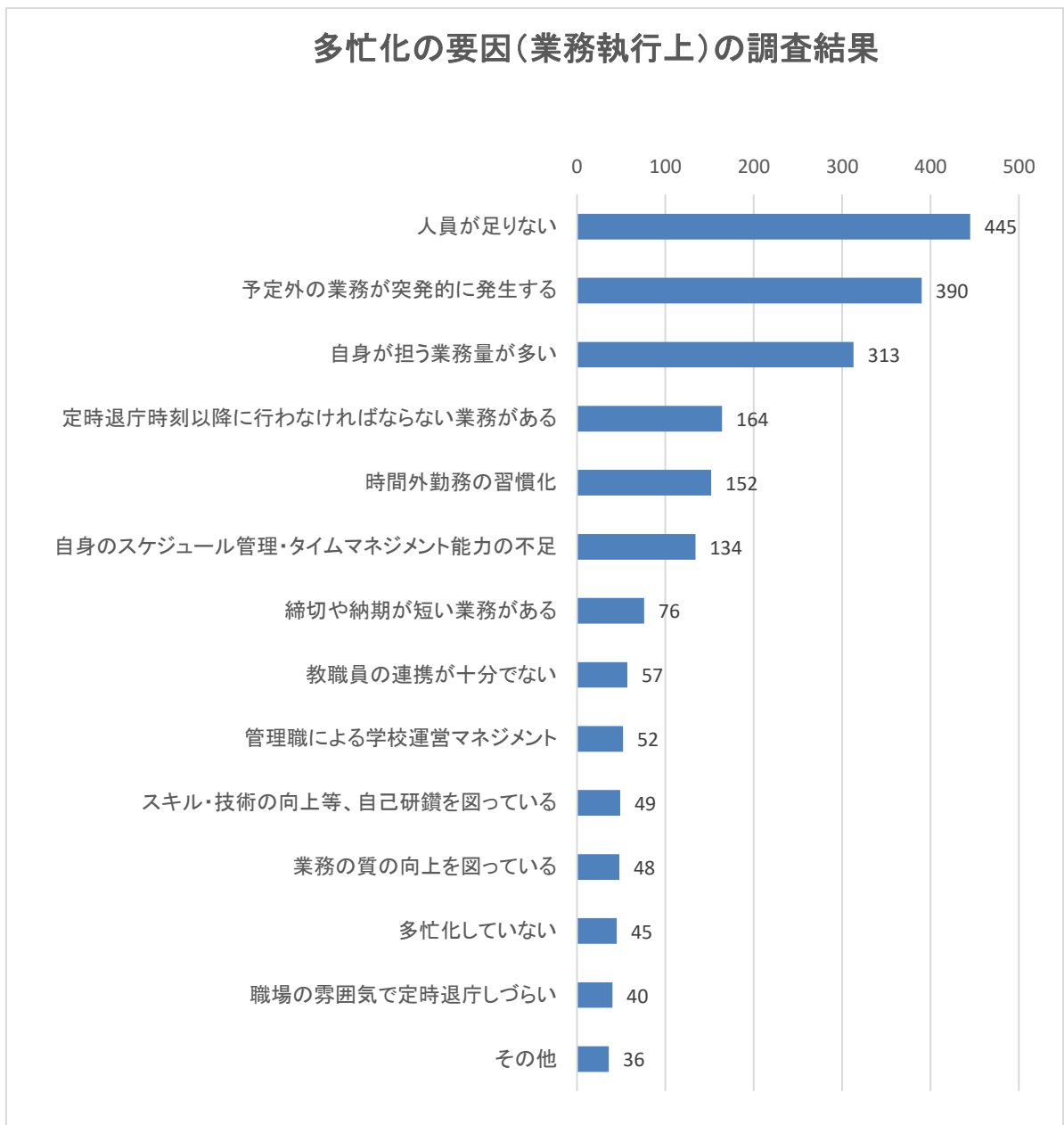
◆ 業務内容における多忙化の要因

「業務内容における多忙化の要因」として考えられることを、選択肢 25 項目（業務内容 23 種＋「その他」「多忙化していない」）の中から、順位をつけて 3 つ選択した結果は以下の通りである。（1 位：3 点 2 位：2 点 3 位：1 点 として換算）



### ◆ 業務執行上の多忙化の要因

「業務執行上の多忙化の要因」として考えられることを、選択肢の中から、3つまで選択可能として調査した結果は、以下のとおりである。



#### ポイント

多忙化の要因とされる業務執行上の課題として、「人員が足りない」「予定外の業務が突発的に発生する」「自身の担う業務量が多い」を考えている教職員が特に多いことが分かる。

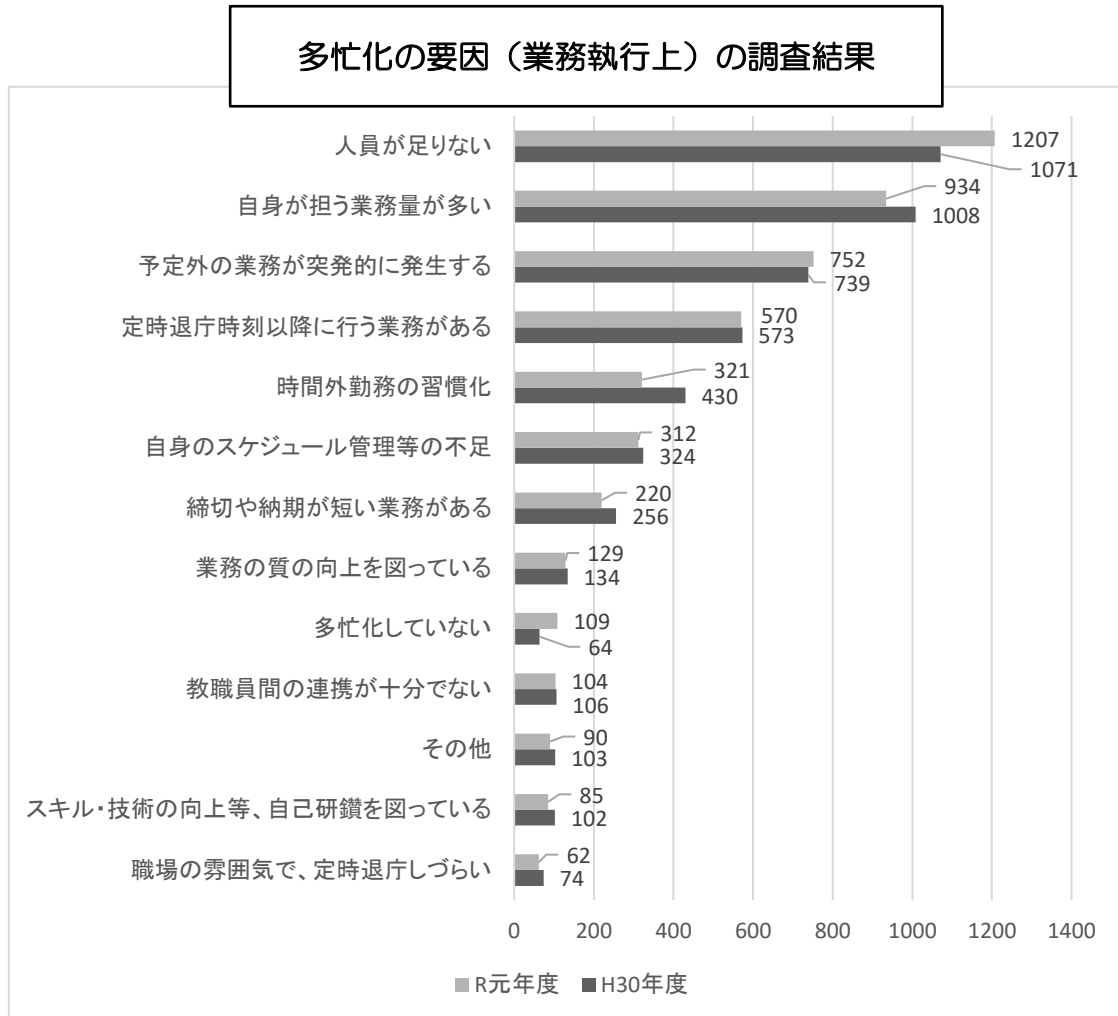
また、時間外勤務時間の多い役職である教頭・教務主任・小学校教諭等・中学校教諭等においても上位3項目は、同じである。

なお、中学校における部活動に関わる教職員については、「定時退庁時刻以降に行わなければならない業務がある」を選択した者も多い。

## 【参考：令和元年度調査時】

### ◆ 業務執行上の多忙化の要因

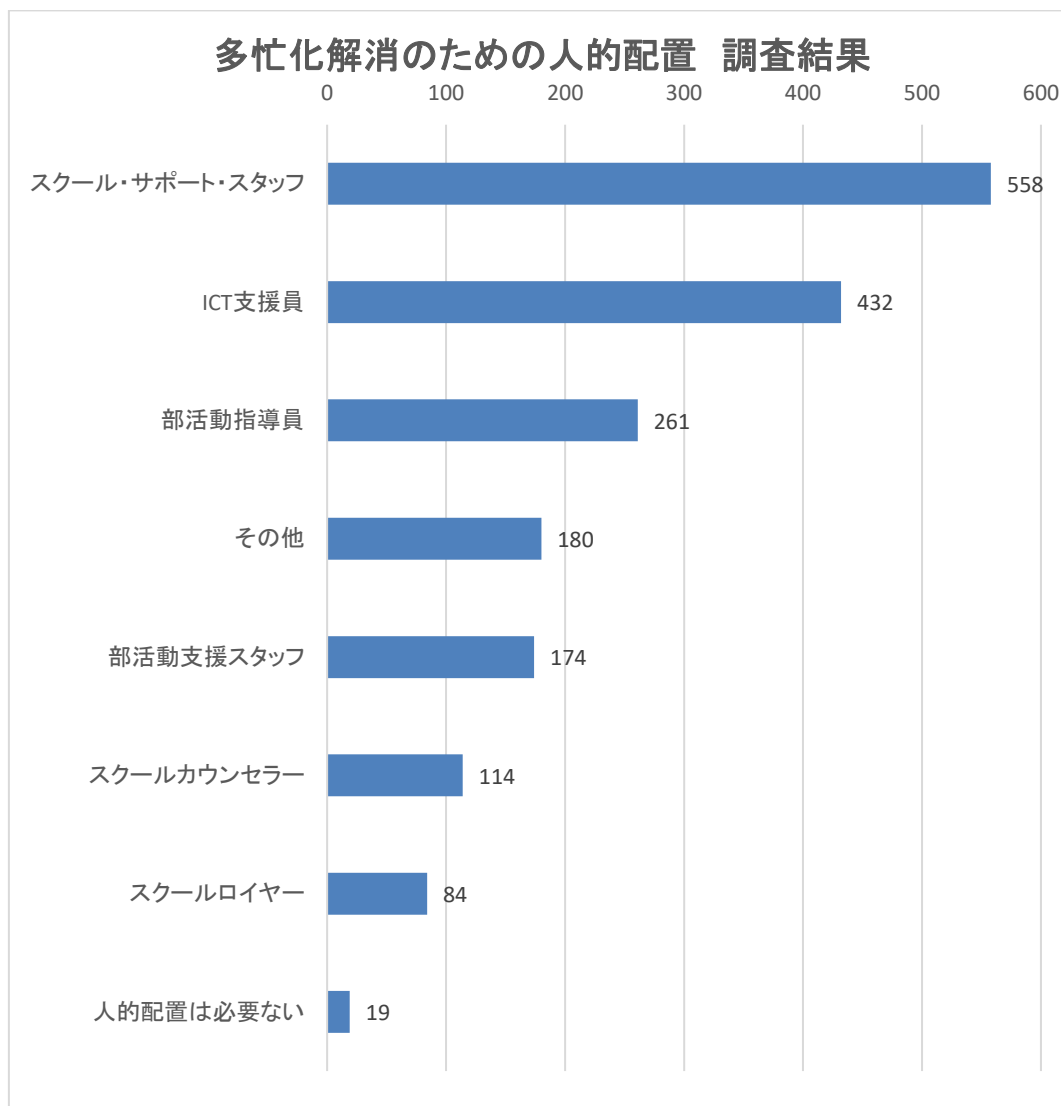
「業務執行上の多忙化の要因」として考えられることを、選択肢 13 項目（業務内容 11 種＋「その他」「多忙化していない」）の中から、順位をつけて3つ選択した結果は以下の通りである。（1位：3点 2位：2点 3位：1点 として換算）



## ② 業務の適正化への方策

### ◆ 学校への人的配置

人的配置として考えられることを、選択肢の中から、3つまで選択可能として調査した結果は、以下のとおりである。



#### ポイント

学校への人的配置については、授業準備の補助や印刷、電話対応等の業務を担う「スクール・サポート・スタッフ」の配置が、全ての役職において1番多く要望されている。

また、GIGA スクール等の ICT に係る業務負担が増していることから、「ICT 支援員」の配置も多くの教職員が望んでいることが分かった。

今回の結果は、前回調査時と同様であるが、「人的配置は必要ない」と回答した教職員が減ったことから、人的配置の必要性が増していることが分かる。

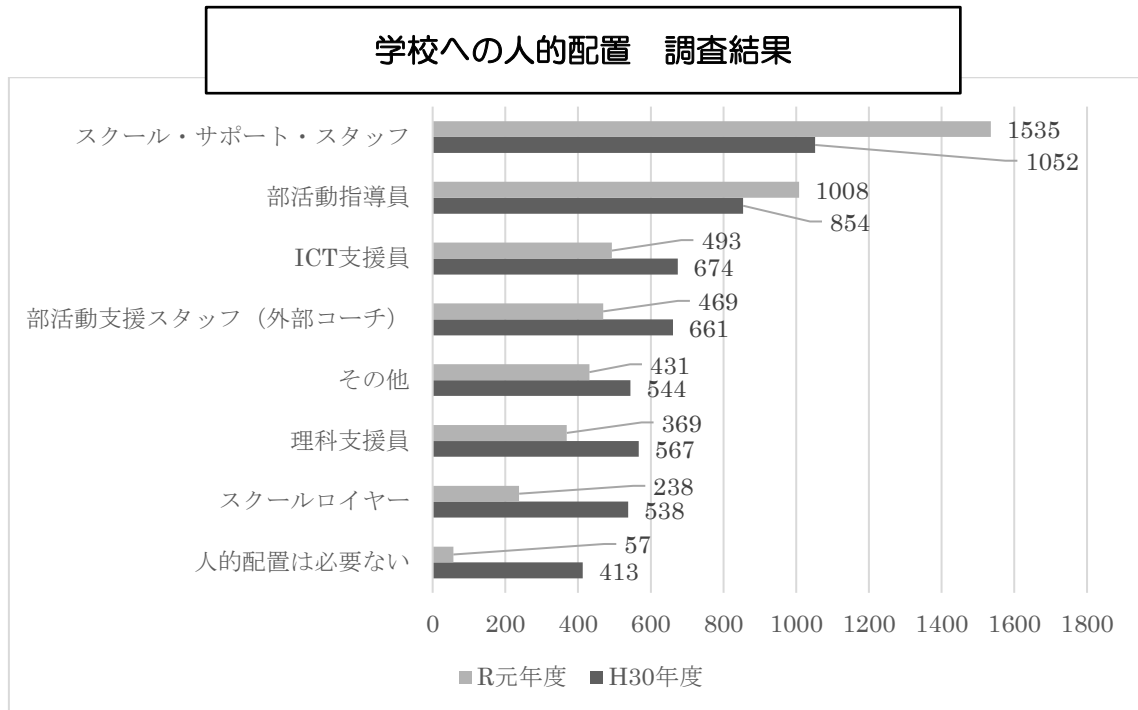
なお、「その他」の 180 票については、「教職員定数の改善」や「TT 教員の増員」、「学校支援員の増員」などの要望が多く寄せられた。

【参考：令和元年度調査時】

業務の適正化への方策

◆ 学校への人的配置

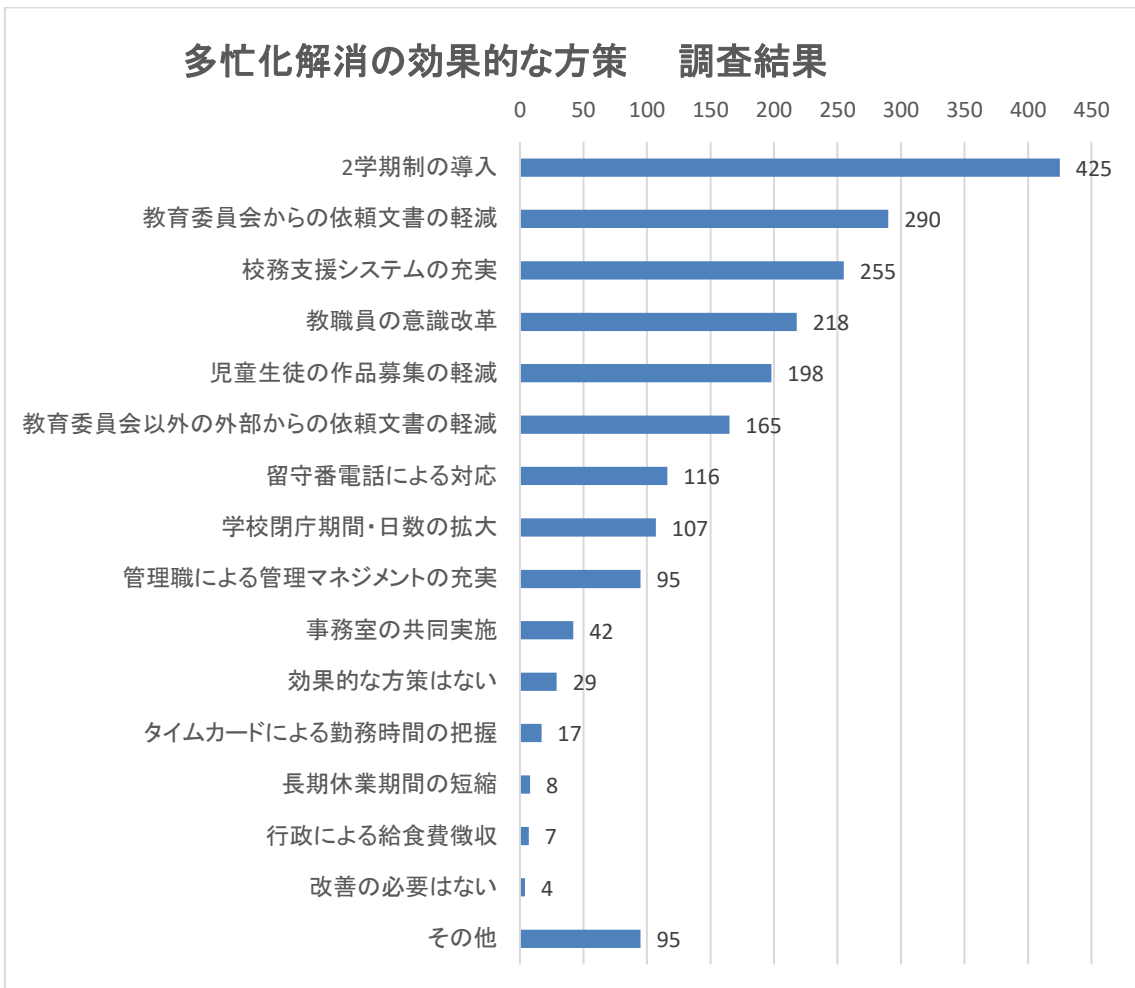
人的配置として、8項目の選択肢から3項目を回答した結果は以下の通りである。  
(本設問では、選択時の順位付けは要しなかった。)





◆ 多忙化解消への具体策

「多忙化解消の具体策」として、選択肢の中から、3つまで選択可能として調査した結果は、以下のとおりである。



ポイント

今回は、学校現場への「スクール・サポート・スタッフ」や「部活動指導員」といった人的配置を除いた選択肢にして、調査を実施した。

特に要望が多かったのは「2学期制の導入」であり、小学校教諭・中学校教諭から多くの要望があった。学期末の成績処理業務が、負担となっていることが窺われる。

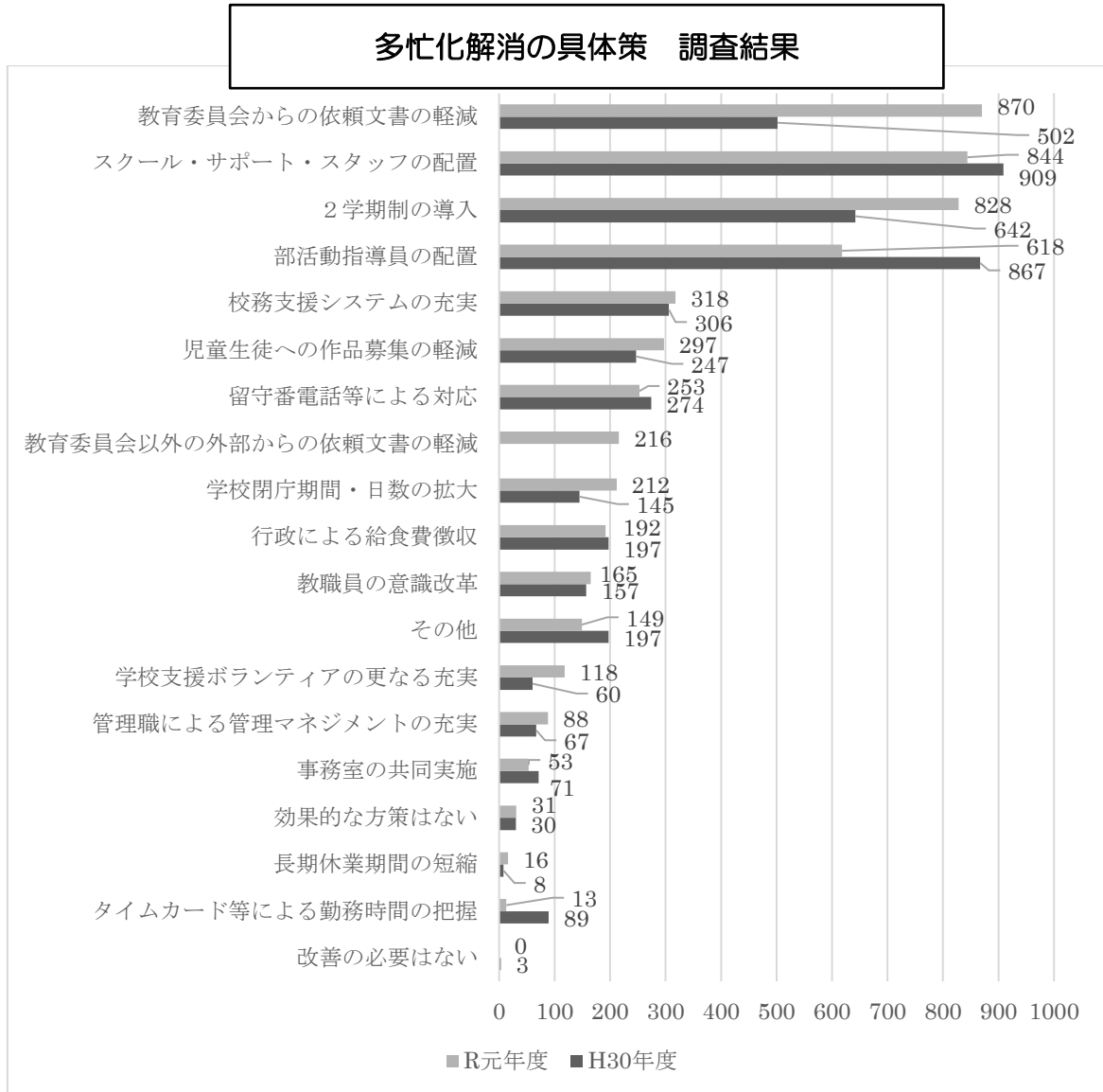
また、行政側での改革を要するものの一つである「教育委員会からの依頼文書の軽減」についても要望が多くなっている。

なお、その他の95票については、「部活動の大幅な縮小や廃止」「学びのすがたの所見欄の削減」「会議や研修の削減・廃止」についての意見が多く寄せられた。

【参考：令和元年度調査時】

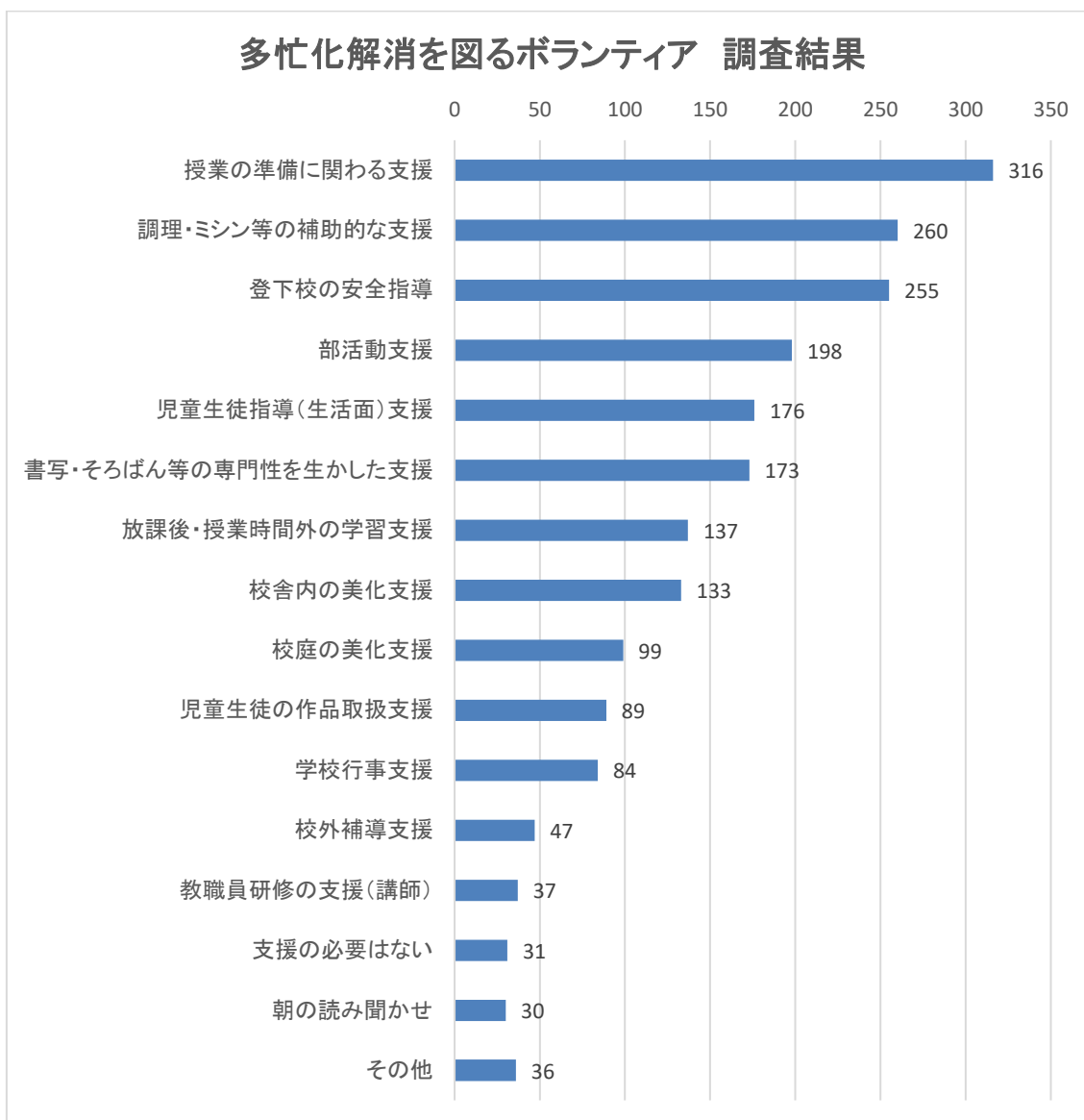
◆ 多忙化解消への具体策

「多忙化解消の具体策」として、19項目の選択肢から3項目を順位付けした回答の結果は以下の通りである。(1位：3点 2位：2点 3位：1点 として換算)



◆ 多忙化解消を図る学校支援ボランティア

「多忙化解消を図る学校支援ボランティア」の活動内容として、選択肢の中から、3つまで選択可能として調査した結果は、以下のとおりである。



ポイント

「とちぎ未来アシストネット」を核に、多くの地域住民が学校支援ボランティアとして活躍している。

前回調査同様、教職員の負担軽減に直接繋がるような支援ボランティアへの要望が多く、「授業の準備に関わる支援」や「調理・ミシン等の補助的な支援」、「登下校の安全指導」は、高い数値となっている。

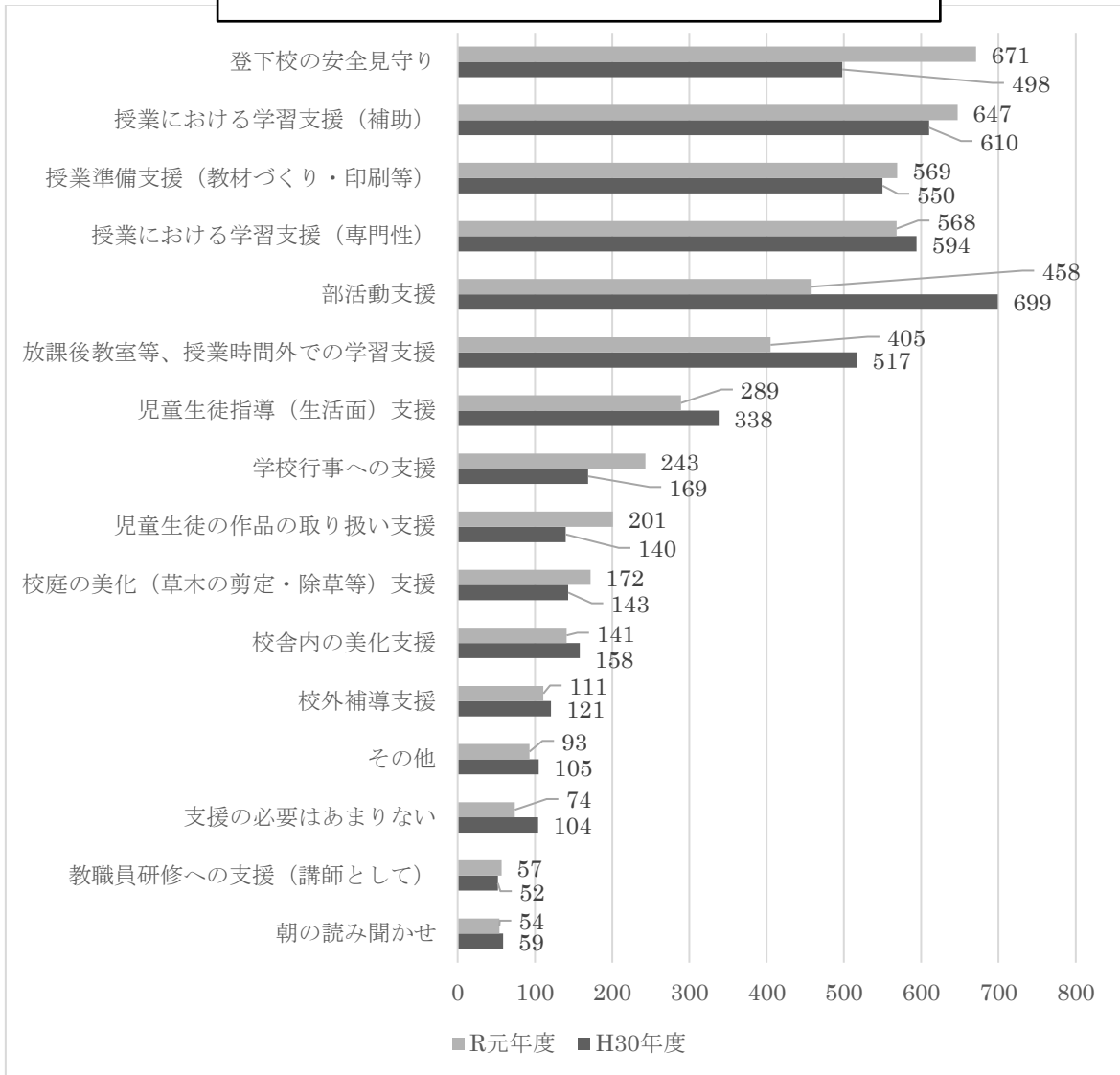
特に、教材づくりや資料の印刷などの「授業の準備に関わる支援」については、「教材研究・授業準備」が多忙化の要因(業務内容)の上位であることから、多くの教職員がその支援を望んでいるといえる。

【参考：令和元年度調査時】

◆ 多忙化解消を図る学校支援ボランティア

「多忙化解消を図る学校支援ボランティア」の活動内容として、16 項目の選択肢から 3 項目を順位付けした回答の結果は以下の通りである。(1 位：3 点 2 位：2 点 3 位：1 点 として換算)

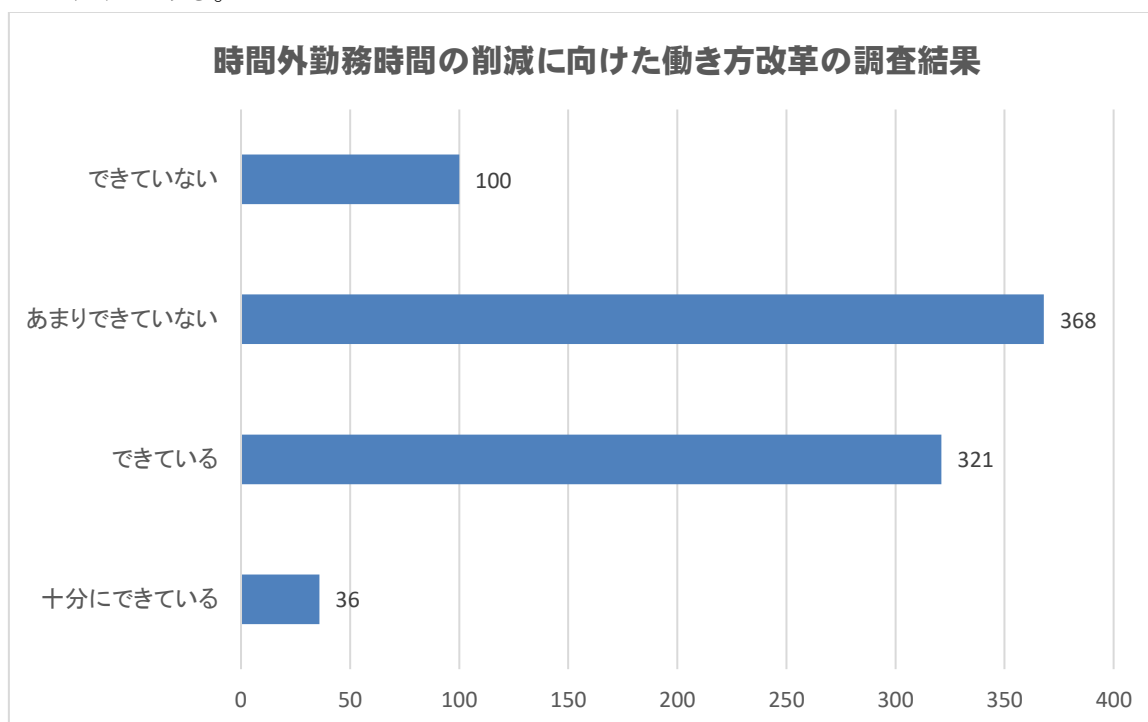
多忙化解消を図るボランティア 調査結果



### ③ 時間外勤務時間の削減に向けた働き方改革の実践

#### ◆ 自身の働き方改革

「栃木市版 先生の働き方改革ガイドライン」のねらいや基本方針をもとに、自身が時間外勤務時間の削減に向けた働き方ができているか調査した結果は、以下のとおりである。



#### ポイント

今回は、自身の時間外勤務時間の削減に向けた働き方改革の実践状況について調査した。

「できている・十分にできている」と回答した教職員は、43.3%、「できていない・あまりできていない」と回答した教職員は、56.7%であった。

それぞれの回答における主な理由は、以下のとおりである。

#### 「できている・十分にできている」

- ・ 業務を効率的に進めるようになった（仕事をためないようになった）。
- ・ タイムマネジメントを意識するようになった。
- ・ 定時退庁しやすい環境になった（決めた時刻になったら帰宅する）。
- ・ コロナ禍をチャンスと捉え、業務の削減を図っている。

#### 「できていない・あまりできていない」

- ・ 年々、新しい業務が増える一方、元々の業務が減らない。
- ・ 教育の質の向上を考えると、教材研究等の業務量を減らすことはできない。
- ・ 部活動がある以上、勤務時間外になってから学年・学級事務を行うしかない。
- ・ 学校は、突発的なものを含め、年間をとおして繁忙期間が長い。

### 3. 調査結果からの考察

「2. 調査結果の概要」において掲載した‘注視すべきポイント’をまとめ、考察として以下に記述する。

#### 時間外勤務の状況にみる教職員の多忙化

本市教職員の時間外勤務の実態は、前回調査時より大きく改善されている。過労死ラインの週 20 時間（月換算 80 時間）を超える勤務となる教職員が、前回調査時は 202 名にのぼったが、今回の調査で 114 名にまで減少した。これは、この2年間での各学校での業務改善・意識改革の取組の成果と考えられる。

なお、今回の調査で過労死ラインの週 20 時間（月換算 80 時間）を超える勤務となる教職員の割合を役職別に見ると、教頭の3割強、教務主任の2割強、中学校教諭の2割弱、小学校教諭の1割強となっている。

※「教務主任」は、主幹教諭を含み、小中学校「教諭」は、講師、助教諭を含む。

#### 多忙感を抱く状況とその要因

本市教職員の8割以上が「多忙感」を抱いている。

また、「心身の健康への不安」も5割以上が抱えていることや「自分や家族との時間」で5割、「1日のなかでの休憩時間」で8割以上がとれていない実態であり、これは、前回調査時とほぼ変わっていない。

なお、「時間外勤務の状況」と「多忙感」の相関については、必ずしも同調しているわけではなく、「自分や家族との時間」や「休憩時間」が多忙感に影響しているものと考えられる。

#### 学校現場が求める多忙化解消の方策

教職員自身の多くが多忙化の要因として考えている業務内容は、「校務分掌関係業務」と「教材研究・授業準備」である。前回調査時で上位にあった「部活動」と「学校行事」が、今回の調査では、順位を下けている。コロナ禍による影響も考えられるが、「部活動」については、本市策定の「部活動の在り方に関する方針」を遵守した取組、「学校行事」については、行事の精選や内容の見直しなどの取組も一定の効果をあげてきていると考えられる。

業務執行上の課題としては、「人員が足りない」が多いことから、人的配置による支援を行うことにより、多忙化解消につながると考えられる。国や県に対しては、「教職員定数の改善」の働きかけをしていくとともに、市としては、学校現場の多忙化解消に向けた支援策を、引き続き検討していく必要がある。

また、多忙化解消の効果的な方策の一つとしてあげられている「教育委員会からの依頼文書の軽減」についても、多くの要望が寄せられていることから、学校現場の多忙化解消に向けて、学校と教育委員会が連携を図り、削減に努めるとともに、国や県に対しても、軽減に向けた働きかけをしていく必要がある。



栃木市教育委員会  
教育総務課教育政策係

TEL 21-2467  
FAX 21-2689