

令和6年度 北九州市総合教育会議

[報告③]

教職員のウェルビーイングの向上について ～今年度の働き方改革の取組から～

本日の説明



1 教職員を取り巻く状況

- (1) 全国的な状況
- (2) 本市の状況

2 現在の取組

- (1) 教職員負担の原因分析および対策
- (2) 教職員の人材育成等

本日の説明



1 教職員を取り巻く状況

- (1) 全国的な状況
- (2) 本市の状況

2 現在の取組

- (1) 教職員負担の原因分析および対策
- (2) 教職員の人材育成等

1-(1) 全国的な状況 (2) 本市の状況

(1) 全国における働き方改革の主な動き

6月：中央教育審議会への文部科学大臣からの諮問
8月：学校における働き方改革特別部会で示された「緊急提言」
12月：「学校における働き方改革に関する緊急対策」

8月：「令和の日本型学校教育」を担う
質の高い教師の確保のための環境整備に
関する総合的な方策について（答申）

1月：答申「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」（勤務時間の上限ガイドライン）

公立小学校・中学校
等教員勤務実態調査

H29

H31

R4

R6

(2) 本市の主な動き

3月：「学校における業務改善プログラム
＜第1版＞」策定

2月：「学校における業務改善プログラム
＜第3版＞」策定

3月：「業務改善プロ
グラム＜第2版＞」策定

6月：「業務改善コン
サルティング」実施

2月：「教職員意識
アンケート」実施

H29

H31

R3

R5

R6

1-(2) 本市の状況

令和5年2月：「学校における業務改善プログラム<第3版>」策定



資料データは
こちら⇒



【目的】

- ◎ 子どもと向き合う時間、指導準備時間の確保
- ◎ 教職員のワーク・ライフ・バランスの充実、メンタルヘルス等の健康保持

【内容】

- ◎ 具体的に取り組む4つの柱、20の取組を整理

【達成目標】

- ◎ 月平均在校等時間が45時間以内の教職員の割合100%
- ◎ 年休の取得日数12日以上 of 教職員の割合100%

1-(2) 本市の状況

本市の業務改善に係る組織的な取組例

教科担任制
持合い授業の導入

専科教員
SSSの配置

自動採点システム
の導入

授業時数の見直し

tetoruの導入

定時退校日の設定

部活動実施時間の
徹底

二学期制の
導入

留守番電話機能の
活用

文科省が推奨する項目を網羅し、一定の効果を挙げている

1-(2) 本市の状況

「教職員意識アンケート（R6.2実施）」の結果概要

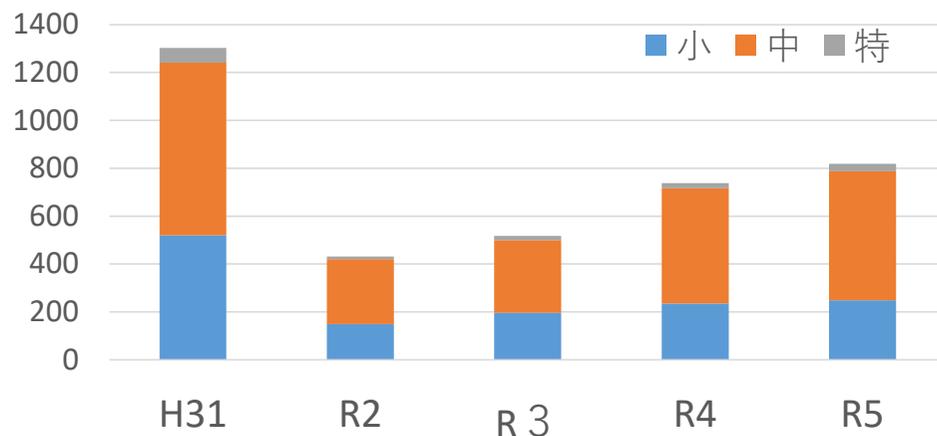
| 項目 | H28年度 調査 | R3年度 調査 | R5年度 調査 | 増減 (H28比) |
|---------------------------|-------------|------------|------------|--------------|
| 子供と向き合う時間が確保できていると感じるか | 44.9% | 58.4% | 65.3% | 20.4 P 増加 |
| ワーク・ライフ・バランスが実現できていると感じるか | 36.5% | 46.5% | 55.9% | 19.4 P 増加 |
| 業務改善が進んでいると感じるか | 19.8% | 38.2% | 43.1% | 23.3 P 増加 |
| 仕事が多忙と感じるか | 95.0% | 93.2% | 84.0% | 11.0 P 減少 |
| 仕事にやりがいを感じるか | 91.4% | 91.9% | 87.4% | 4.0 P 減少 |

1-(2) 本市の状況

○ 教職員の状況

- ・ R 5 年度 年平均在校等時間 月 **80** 時間超 教職員数
⇒ **5名 (小1人、中3人、特支1人)** ※H28(214人)
- ・ R 5 年度 年平均在校等時間 月 **45** 時間超 教職員数
⇒ **819名 (小8.1%、中32.6%、特支4.1%)** ※H28(1747人)

年平均45時間／月以上の教職員数



コロナ前より減少しているものの、行事等の復活により、ここ数年は在校等時間が**増加傾向**にある。

本日の説明



1 教職員を取り巻く状況

- (1) 全国的な状況
- (2) 本市の状況

2 現在の取組

- (1) 教職員負担の原因分析および対策
- (2) 教職員の人材育成等

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

① アセスメントの必要

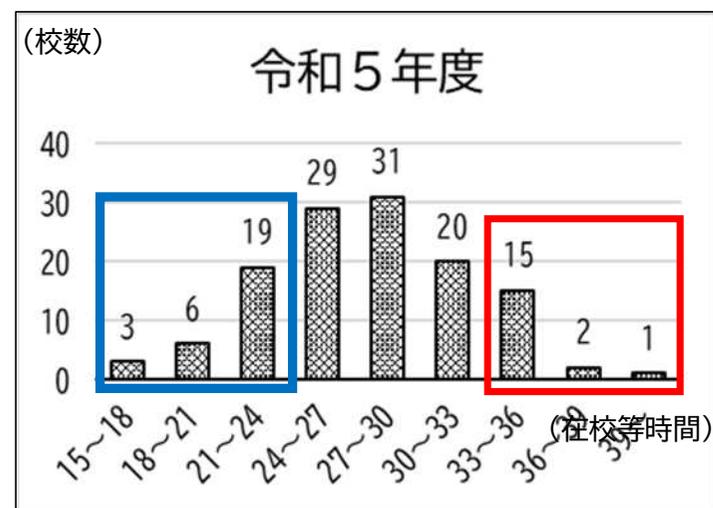
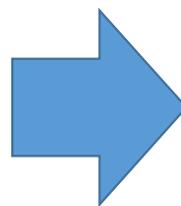
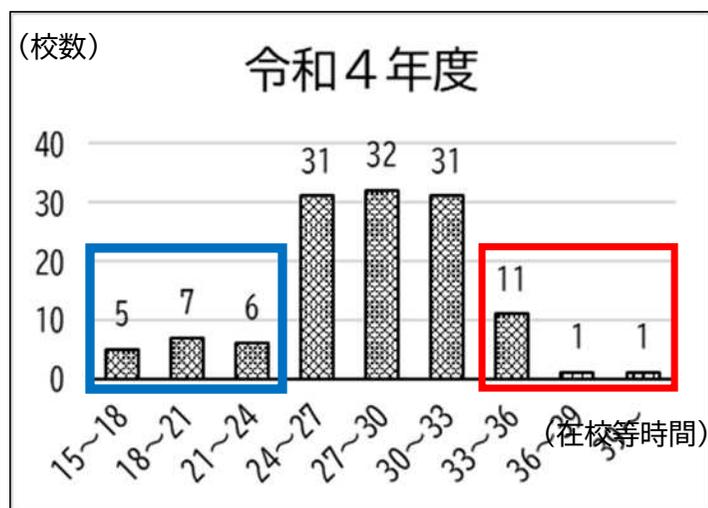
学校ごとの状況を見ると・・・

業務改善の実態は
「二極化」して
いることが判明！

令和4年度と比較して、**在校等時間が短い学校が増加した。**

その一方で、**在校等時間が長い学校も増加した。**

4～1 1月の学校平均在校等時間の分布の変化（小学校）



2-1) 教職員負担の原因分析および対策

① アセスメントの必要

個人の働き方を見ると・・・



「子どものために」
毎日遅くまで頑張る先生・・・

「長時間労働」の要因は…??

誰が

いつ

なぜ

何を

「数値」を基にした分析・対策が必要！

2-1) 教職員負担の原因分析および対策

■ 学校訪問における個別の聞き取りより



業務量過多？

突発的
事案対応？

同学年の残業？

教頭や専任生徒指導主事、
研究主任としての働き？

部活動指導？

仕事にこだわりすぎることで、
負担が増大していることも。



教職員一人一人の
「意識改革」
も必要では…

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

「意識改革・マインドセット」が必要？

■ 業務改善にかかる文献の流れから



・「当たり前」を徹底的に見直す学校づくりを。

麴町中学校元校長 工藤勇一 著



・管理職向けの働き方改革の教科書。

教育研究家 妹尾昌俊 著



・お疲れ先生は、やった方がいいことをするが、幸せ先生は、やらなければいけないことをする。

先生の幸せ研究所代表 澤田真由美 著



・「教師という仕事が好き」そう言えるようになったのは、定時で帰るようになってから。

・やらなくていい仕事は、やらないと決める。時間対効果。

公立小学校教員 こう 著

組織的な取組の業務削減

「教員目線」の業務の進め方など

業務改善は、組織対応に加えて個人の意識改革も

2-1) 教職員負担の原因分析および対策

これまでの
教育委員会や管理職が主導
する「業務量削減」に加え



仕事を減らしてくれないと、在校等時間の削減なんかできるわけがない……。

組織として行うもの

これからは……

教職員一人一人の「意識改革・
マインドセット」も必要

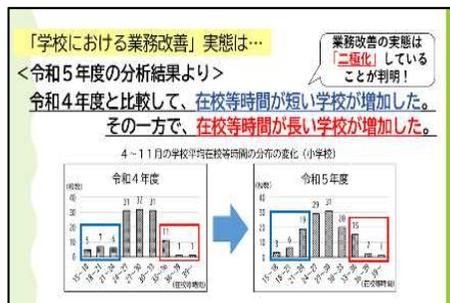


定時退勤のために、今日は〇時までに〇〇を終わらせよう！

自分で行うもの

どちらも必要。「両輪」として進めていく。

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策



- ・ 学校の**二極化**
- ・ 個人の**こだわり**



個別支援

意識改革

- ・ 課題校へ教職員部課長等による学校訪問
- ・ 原因分析 ⇒ 組織的な対応策
- ・ 学校の実情に応じたGPの紹介
- ・ 「意識改革・マインドセット」を促す取組の推進

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

教員一人一人の
「意識改革・マインドセット」の実現に向けて...

- ・ポイント① 心身の健康保持
- ・ポイント② 「前例踏襲」からの脱却

2-1) 教職員負担の原因分析および対策

ポイント① 心身の健康保持

「在校等時間を 4 5 時間以内に」

8 0 時間が連続すると「過労死ライン」

(根拠は…)

医学的知見を踏まえ

脳・心臓疾患の認定基準を基に定められた

厚労省が示す科学的数値

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

ポイント② 「前例踏襲」からの脱却

今まで学校現場で当たり前に行ってきたこと…

あいさつ運動

体育大会

卒業式練習

部活動指導

主題研修

学級通信等

なぜその業務？

業務の目的は？

方法論等を再吟味する「**柔軟な思考**」が求められる

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

学校の取組例

- ・学校全体で学級通信を廃止
- ・マイ退勤時間、マイ年休日の設定・教職員間で共有
- ・年度当初に年間授業時数を明示し、適切に授業時数管理

勤務時間外の留守番電話の設定、通知表所見の簡略化、保護者連絡ツールの導入 など

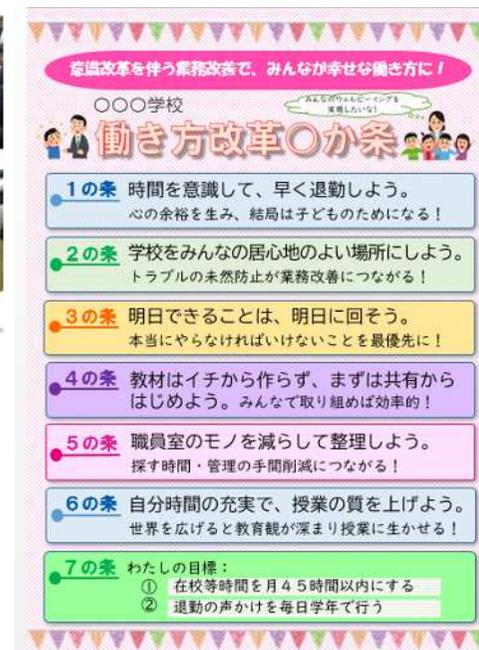
| | | | | |
|---|------------------|---|---|--------------|
| 月 | | 6 | 木 | 避難訓練 (6校) |
| 火 | | 6 | 金 | |
| 水 | 個人懇談会1 【希望制】 | 4 | 土 | |
| 木 | 個人懇談会2 【希望制】 | 4 | 日 | |
| 金 | 給食終了日 (4校時まで) | 4 | 月 | |
| 土 | | | 火 | |

年度当初に、年間の授業時数を事前に示すことで、各自で計画的な時数管理を促すようにしている。

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

全体支援

- **全管理職対象に周知・協議**
 - ・ 10/11 臨時校園長会議
 - ・ 11/5 定例校園長会議
- **全校で「働き方改革〇か条ポスター」設定**
 - ・ 各校独自の〇か条を、教職員からのボトムアップに設定し、教職員の意識改革へ。
- **全校で「業務改善のGP」共有**（R6業務改善実践推進校）
- **全保護者へ「業務改善への理解啓発チラシ」作成・配布**
 - ・ 保護者や地域に、教職員の業務改善への理解・協力依頼。
 - ・ 部活動ガイドラインの再周知。



2-1) 教職員負担の原因分析および対策

市全体で確認している重点事項

「子どものためなら」長時間勤務も致し方ない

とする働き方は、教師が疲弊し、

結果として子どものためにならない



先生疲れてる？

先生方が心身ともに健康で子どもの前に立つことが、

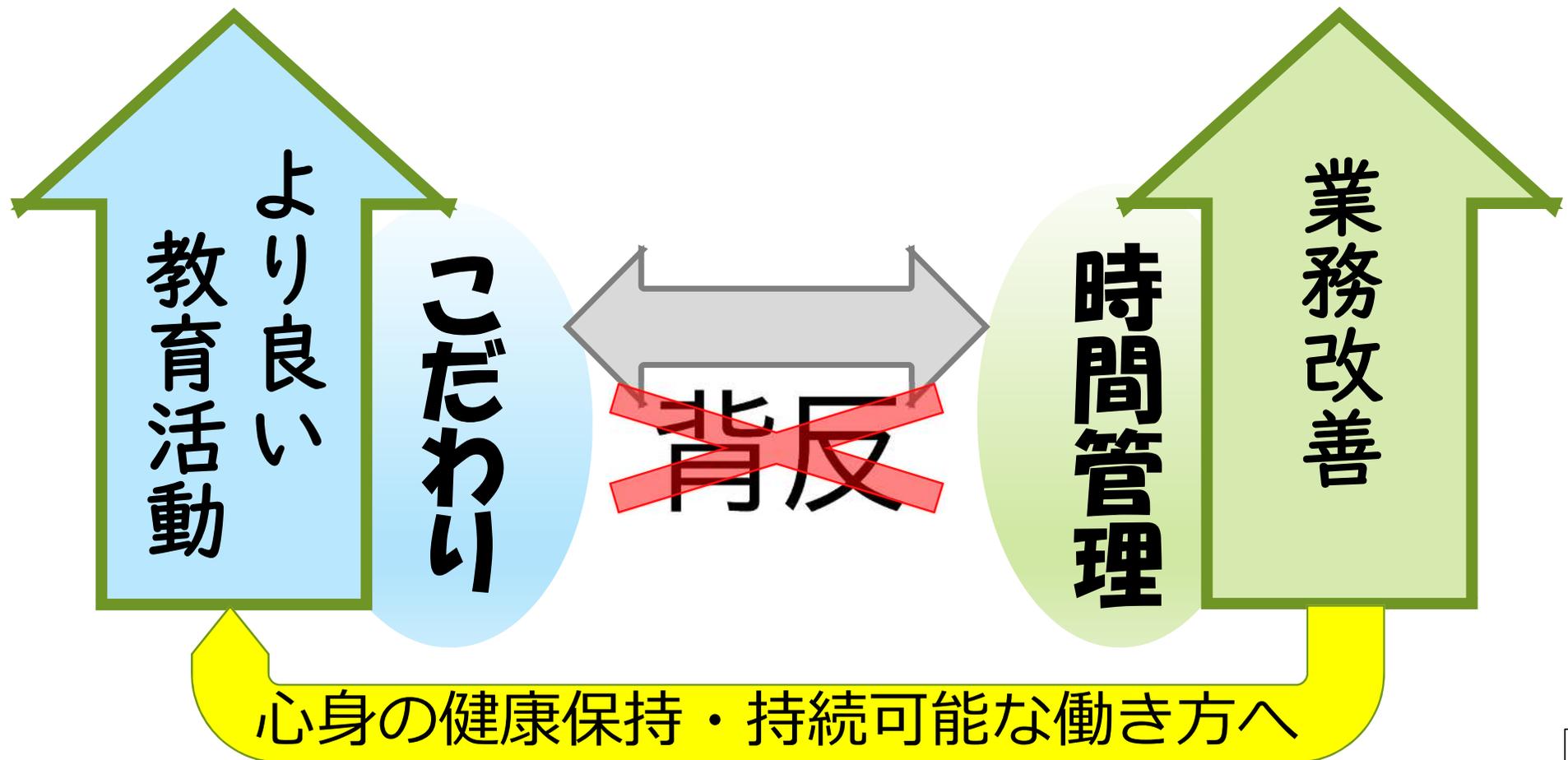
結局は子どものためになる



先生が笑顔で
うれしいな！

2-1) 教職員負担の原因分析および対策

まとめ (イメージ図)



本日の説明



1 教職員を取り巻く状況

- (1) 全国的な状況
- (2) 本市の状況

2 現在の取組

- (1) 教職員負担の原因分析および対策
- (2) 教職員の人材育成等

2-(2) 教職員の人材育成等

○ 教職員のやりがい、モチベーションアップのための支援(※今後の予定を含む)

(1) 管理職のマネジメント力向上

- ・研修履歴システムを活用した教職員との「対話」で、モチベーションアップへ
- ・人材育成、コーチング、危機管理等のマネジメント系研修の充実
- ・有識者による働き方改革推進の悉皆講話

(2) 女性活躍・ダイバーシティ推進

- ・マネジメント系研修への参加促進 (R5:70人⇒R6:110人)
- ・若年からステージごとのライフプラン研修の実施
- ・ハード整備(ミモザルーム・トイレ)による働きやすい環境整備(※)

(3) 保護者対応

- ・コミュAGE↑研修(※)実施、録音機能電話の設置(※)、SC・SSW・SL配置 等

(4) 教員業務への人的支援

- ・教員業務支援員(SSS)の全校配置、特別支援教育支援員・学校支援講師等の配置

(5) メンタルヘルス研修の充実

(6) 優秀校長・教頭・教務・教員の学校での実地研修「見に行く研」実施(※) など