

研究主題 「学校の組織力向上と働き方改革の推進」
～「働きたい学校にするための教頭の役割」～

西都支会教頭会

1 主題設定の理由

令和7年度に公示された文部科学省の新指針では、月45時間を超える時間外勤務をゼロにする目標が掲げられ、教職調整額の令和8年度1月から現行の4%から段階的に引き上げられ、令和13年には10%となる計画である。また、部活動の地域移行や保護者・地域との連携を強化し、学校運営協議会等を通じ、学校だけで問題を抱え込まず、地域社会全体の理解と協力を得る取組が加速されている状況である。

宮崎県においては、平成31年4月に「学校における働き方改革推進プラン」が県教育委員会から出され、各学校で特色ある働き方改革を推進してきた。しかし、学校にはいまだ多くの業務が存在し、それらの業務を担う教職員も不足しているため、本来重視されるべき授業の充実や児童生徒と向き合う時間の確保が十分とは言えない状況である。

そこで、西都市支教頭会（小学校）では、各学校の実情をふまえながら、さらなる業務の効率化及び人材育成の取組を図ることで学校の組織力が向上するとともに「働きたい学校」と感じられるようになることを本主題を設定した。

2 研究のねらい

各学校の実情に応じて、校務の効率化や人材育成の取組を工夫することで、学校の組織力向上と働き方改革を推進する。

3 研究の概要と成果

(1) 研究内容

- ① 働きやすい環境づくりのためのアンケートの実施
- ② 教頭会ネットワークの強化（学校で取り組んでいる働き方改革の共有と工夫）
- ③ 教頭による「働き方改革に係る校内研修と職員の意識改革」の実施

(2) 研究の実際

① 働きやすい環境づくりのためのアンケートの実施

西都市内全小学校の教員に対し、20代から50代以上の年代ごとに働き方に関するアンケートを実施したところ、次のような結果を得ることができた。

1. 仕事にやりがいを感じているか。

- ・全年代で60%以上が「感じている」、「とても感じている」と回答している。

2. 超過時間が発生する要因は何か。

- ・どの年代も上位3つが「教材研究・授業準備」「学校行事に係る準備」「提出物等の処理」である。その他の項目で、「校務分掌」があげられている。

3. 勤務超過時間の縮減にむけた個人的な取組はしているか。

- ・30代のみ約80%が「実施している」「どちらかと言えば実施している」と答えている。それ以外の年代は50%程度にとどまっている。

4. 年次有給休暇を取得する上で支障となる要因は何か。

- ・どの年代でも「職責上、取得しづらい」「同僚に迷惑がかかりそう」を挙げ、2つを合わせると50%を超えている。特支担、養護は仕事柄取りにくいと回答している。

5. 仕事と生活の調和がとれているか。

- ・「どちらかといえばとれていない」「とれていない」の割合20代が15%、30代が30%、40代が25%、50代が35%程度回答している。

これらの結果から、どの年代もやりがいを持ちつつも日頃の業務を処理することに精一杯で月の45時間以上超過勤務の解消や仕事と生活の調和が十分に保たれていないことがうかがえる。

特に45時間以上の長時間勤務の主な原因としては、授業準備・事務作業の多さ、保護者・地域からの要望の増加、そして「給特法」による超過勤務手当が出ない仕組み(令和8年度より教職調整額の見直しが段階的に実施されるがどの程度成果が上がるかは未定)と人員不足等が複合的に絡み合い、業務が勤務時間内に終わらず、慢性的な残業体質を生み出しているのではないかと推測できる。

そこで、西都市教頭会では教頭の役割をとおして学校の組織力向上を目指しつつ、職員一人一人の意識改革を図ることで仕事と生活の調和が保たれるよう働きかけることとした。

② 教頭会ネットワークの強化

(学校で取り組んでいる働き方改革の共有と工夫)

- 各小学校で取り組んでいる働き方改革について、好事例を出し合い自校へ持ち帰り追加実践することとした。各校で取り組んでいる内容は次のとおりである。

- ・退勤時刻の設定(個人)を週単位で行い各自が管理する。
- ・前日までにToDoリストを作成し、終了ごとにチェックを入れていく。
- ・職員室及び教室の教卓の整理整頓を月に1度全員が実施する。
- ・1日及び1週間の教材研究及び授業準備の時間の目安を提示する。(1日1時間~1時間30分程度)
- ・宿題プリントの縮減・廃止(デジタルドリルの活用、自主学習の充実)
- ・朝、帰りの会の時間を縮減するように呼び掛ける。
- ・啓発文書を教頭名で発行する。
- ・フレックスタイムを導入し、生活と仕事の調和を図ることができるようにする。

教頭会研修会で出し合った各校の取り組みを自校で取り入れるためC4thや終礼等で職員へ紹介し追加実践を促した。

③ 教頭による「働き方改革に係る校内研修と職員の意識改革」の実施

ア 校内研修

業務の「見える化」と「見直し」を促すために、教材の共有・連絡のデジタル化・外部パートナー(SC、SSW、地域人材等)の活用等、各学校の実態に応じて、具体的な改善策につながる内容で研修を行った。

イ 職員の意識改革

職員のワークライフバランスの重要性を念頭に置きながら、「子どもと向き合う時間の確保」や「時間管理の徹底」、「業務の効率化及び削減」をキーワードにして、時間対効果を意識してもらうように、健康的で質の高い教育を目指す意識への転換を呼びかけた。

4 研究の成果と今後の課題

(1) 成果

- 20代~50代以上の全世代にアンケートを実施し実態を把握することで、教頭としての関わり方の意識が変わった。
- 教頭会ネットワークを活用し、各校の実践を自校へ積極的に取り入れたことで職員の意識の変容が見られた。

(2) 課題

- 働き方改革を自分事として全職員が意識していく取組について継続研究していく必要がある。
- 業務を改善する意識に個人差が生じている。働き方改革の重要性は理解しながらも自分の役割に責任を持たらざる負えない職員もいる(STや指導教諭等)。組織の在り方も視野に入れた改革が今後必要になってくる。