

# 働き方改革 通信

## For everyone's Smile

第6号  
令和3年9月  
山形県教育庁

### ☆個別最適な働き方改革☆

以下の表は、県立特別支援学校の時間外在校等時間の月毎の平均時間と、一月80時間を超える教職員の推移です。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R2	15:54	14:58	29:45	28:07	14:46	26:14	28:26	23:33	21:53	20:09	22:57	21:59
R3	30:09	25:45	28:21	22:37	11:42							

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R2	1名	0名	1名	0名	0名	1名	0名	0名	0名	0名	0名	0名
R3	3名	0名	0名	0名	0名							

令和3年度4月の時間外在校等時間は特別支援学校も、コロナ禍で休校中だった昨年と比べ倍増しています。会議の多い4月は、これまでの好事例にあったように、会議のスリム化のために「紙ベース」から「PC」のファイル閲覧に変えている事例が多くありました。以下はその一つです。

#### ○オンライン事例報告より

##### 《南陽市立漆山小学校》

職員会議等の資料をペーパーレス化し、PCのファイルを開覧しながら実施した。資料印刷、帳合、配付時間を削減することができた。印刷が必要な職員については、無理にペーパーレスを強わず、印刷して臨むことも可としたため、無理なくペーパーレス化に移行することができた。

また、常に複数体制で指導にあたっている特別支援学校は、あらゆるところで、様々な職種の方々と、いかに短時間で、効果的に情報を共有して指導にあたるか、について工夫されているようです。さらに、これまでの業務上のノウハウを、在校等時間の削減という自身の目標達成に役立てているようです。

##### 《県立鶴岡高等養護学校》

毎月の衛生委員会の場で、前月の勤務時間外の勤務状況について教頭が話題にし、各部署での呼びかけや意識付けが効果的になるよう、一覧表にまとめ、毎月の推移がわかるように可視化している。

昨年度から継続的に、遅い時間まで残業しやすい職員は固定化しつつあるため、個別に面談・相談する機会を設定し、業務量や進め方、悩み等について管理職が当事者の声を聴くように努めている。

コロナ禍でもあることから、会議を極力控え、短時間で効率的に打合せが進められるように、事前に要点をまとめておく等、職員の意識の高まりを感じる。少しずつではあるが、職員自身の時間管理にもつながってきている。

好事例を拝見すると、「当事者の声を聴き」「無理なく」すすめていくことが「職員の意識の高まり」をよび、改革を進めることができるとわかります。

裏面に続きます。

# ☆チームによる働き方改革☆複数月 80 時間を超える教員数 0 を目指して

## スクール・サポート・スタッフ活用好事例より

### (1) 活躍いただいている仕事内容

印刷、帳合、袋詰め、配付物の仕分け等の学級事務や行事、式典等の準備補助  
タブレット設定等、タブレット配付時各教室で個別に使用方法についてサポート、  
理科の実験道具の作成（学級担任、教科担任が見本で一つ作成したものを複製）、  
消毒作業、メールチェック、植物への水やり、アンケート等の集約  
校内の清掃と整理整頓、校内の環境整備（掲示物等）、校内の修繕（技術員の補助）

### (2) 活躍しやすい環境 つなぐ人の存在、業務依頼用紙、期限を守ることの重要性、要望の集約

- 業務依頼用紙を準備し、それに依頼内容を書き込んで教頭へ提出する。教頭が仕分けを行い（業務の優先順位や期限等）、教頭がスクール・サポート・スタッフへ説明して業務を依頼する。
- 先生方に業務内容を、スタッフさんの得意分野と共に紹介し、仕事を依頼したいとき、どのような手順をふむのかについて周知する。
- 先生方の要望を吸い上げ、業務を依頼している。
- 締め切り期日を示して、業務を依頼している。段取りを決め、見通しを持って計画的に業務にあたることができている。
- 校長先生、教頭先生などからの感謝やねぎらいの声かけが、教職員のモチベーションアップにつながり、困っている人を助けるような働きをしているため、スクール・サポート・スタッフさんも職員から依頼された仕事以外へも取り組もうという気持ちになっている。

### (3) 時間外在校等時間削減につながっている要因（スクサポ以外）

- (1) 職員の勤務時間削減意識を高めるための定期的な声かけ
- (2) 職員会議における当月の各自の実態把握
- (3) 業務内容の精選と簡略化を図るための継続的な取組
- (4) 部活動ガイドラインの遵守
- (5) 19 時までには全員退勤を目標に、18 時を過ぎるとお互いに声かけしたり、業務の手伝いを行ったりしている。
- (6) 働き方改革に関して、職員間でアイデアを出し合うなど、気軽に話すことのできる関係ができている。
- (7) なるべく一人にさせない取組みを行い、一人で悩んだり、仕事が偏ったりしないようにする。（学年ブロック、校務分掌のチームによる。）

時間外在校等時間削減につながっている要因として、「（仕事の進捗状況や困り感を）お互いに声かけ」し、「（滞っていたり、困っていたりしたら）手伝い」、気軽にアイデアを出し合って、チームで働くこととあります。

働き方改革の数値目標で大切なのは、「複数月平均の超過勤務時間 80 時間を超える教員数をゼロにすること」です。なぜなら、脳血管疾患・心臓疾患を発症する前の 2～6 か月の間の残業時間が、平均して 80 時間以上だと、残業と発症の関連性が強いと認められる可能性が高いからです。各学校であげてくださっている在校等時間削減の要因を大切に、チームで働き方改革を継続していきましょう。