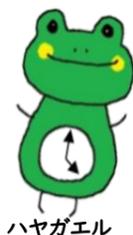


繋ぐ

No.3 令和4年7月14日発行
〈働き方改革特集号〉
文責：学校事務支援室
作成：松本 望



ハヤガエル

先日、幡多地区公立学校事務職員研修で学校における働き方改革の講演がありました。そのなかで働き方改革の目的や推進するために大切なことのお話があったのでご紹介します。

1.なぜ学校の働き方改革が必要なのか？

働き方改革の目的

教員の働き方を見直し、日々の生活の質や教職人生を豊かにすること

- ① 教員の人間性や創造性を高める（自己研鑽時間の確保）
- ② 子どもに向き合う時間を確保し、授業の質の向上など効果的な教育活動が行えるようにする

教員が教員でなければできないこと
に全力投球してもらう = 『子どもたちのため』につながる

理由1 教員の時間外勤務

- ◆教員の1週間当たりの労働時間(H26 OECD(経済協力開発機構)が公表)
小学校(54.4時間)・中学校(56.0時間)ともに参加の国や地域の中で**最長**
- ◆自宅への持ち帰りも含めた時間外労働(H28 文部科学省が全国の小・中学校の教員を対象に調査)
月80時間以上(過労死ライン)の教員 → **小学校：57.8% 中学校：74.1%**

理由2 学習指導要領への対応

- ◆AI時代にも通用する思考力等の資質・能力の育成を図ることを目標に、教える知識・技能の量が以前より増えている→教員の授業力向上に取り組む時間が必要

理由3 大量退職によって増えている若年教員を学校全体で支え育てる

理由4 人材の確保(教員志願者の減少や教員不足の深刻化)

など、様々な理由があります。

そのために… ▼

- ◇過密な業務状況を改善し、教員の心身の健康を守らなくてはならない
- ◇子育て、介護など様々な人にとって働きやすい持続可能な勤務環境を整備しなくてはならない
=教員の魅力化☆

2.教職員の勤務時間管理について

労働法制上、校長や教育委員会には所属する教職員の勤務時間内や休暇及び勤務時間外における業務の内容、その時間数について適正に把握するなど、しっかり管理することが求められている。

管理職が正確に把握・分析をすることで、過重労働の未然防止につながり、早期の対策も可能になる。

【長時間勤務による健康被害の事例(2022年)】(発症前半年間の時間外勤務の平均が月約100時間)

大阪府立高校の教諭が長時間労働で適応障害を発症したとして、大阪府に慰謝料などの損害賠償を求めた訴訟を起こした。大阪地裁は、適切な勤務管理を怠った結果、適応障害を発症したことを認め府に請求通り全額の支払いを命じる判決を下した。裁判長は当時の校長の対応について「抜本的な負担軽減策を取らなかった」と批判もしている。

正確な勤務時間の記録を残すことが重要です!

- ? 休日出勤した日も入力できていますか
- ? 出勤入力時刻が始業後の時刻になっていませんか

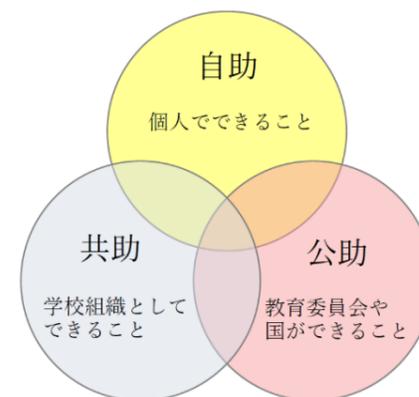
超過勤務時間と健康障害リスクの関係



超過勤務時間が長くなるほど、脳や心臓疾患などの健康障害のリスクも高まっていく

3.働き方改革を進めるために

それぞれの裁量でできることが異なるため、どれが欠けても業務改善は進まない



【自助や共助の例】

- ・校内の会議の精選
- ・家庭訪問の見直し(希望制などの工夫)
- ・行事の精選
- ・宿題の精選
- ・職員室の整理整頓や物品の見える化
- ・文書やデータの整理、保存の徹底
- ・校時表の見直し
- ・退勤時間の見える化(意識・タイムマネジメント力の向上)
- ・校務でのタブレット活用
- ・担当業務の分業、複数化(属人化の解消)

など