



やさしいまちに、なりたい。

文部科学省 質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた勤務環境の在り方等に関する調査研究会（第2回）

資料4

戸田市における学校の働き方改革と 教師の処遇の在り方について

～「崇高な仕事」としての教職を支えるために～



Copyright © 2019 by Kaori SHIMIZU

令和5年1月16日（月）
戸田市教育委員会
教育長 戸ヶ崎 勤



©エッセンシャル出版

学制が公布され令和4年9月4日で150年を迎えた日本の学校教育には、

- 多様な子供たちの共学、学び合いや教え合いなど集団を活かした学び、個に応じた指導や指導と評価の一体化、といった学習指導の蓄積がある
- 教科教育研究、授業研究、「時・場・礼」など基本的な生活習慣の指導など、世界に誇れる固有の教育財産の蓄積もある
- 知・徳・体を一体で育むことや、教科に加え給食活動や課外活動などの広範囲の活動に関わる全人的教育（包括的教育）の提供や学校地域社会の連携等がある
- 日本国内どの学校でも、学習指導要領により教育課程を作成して実施することから、各教科の目標や内容が同じであり、しかも教員免許を取得した一定レベル以上の専門性のある教師が指導している
- これらは「教師たるもの五者（学者、医者、易者、役者、芸者）たれ、容易ならぬ職業、何よりも達者であれ」と献身的な教師たちに支えられてきた
- ◎ 今後も継往開来の精神をもち、日本型学校教育の強みを引き継いでいきたい
 - ➡ その維持には、働き方改革、処遇改善、少人数学級、専門的 school スタッフの充実などが必要

「教師となって」 1978（昭和54）年 埼玉県教育委員会

<希望にもえて>

春の息吹きがみどりの風とともに校庭を吹きすぎるころ、校庭の一隅には陽炎がもえる。武蔵野の面影をのこす雑木林のかなたに静まりかえってたつ白亜の校舎、その鉄筋の校舎にさくらの花のほころびるころ、教職への夢と希望をのせて、新しい生活の第一歩がふみだされる。新しい未知の学校で、自分たちを迎えてくれるのは、どんな子どもなのであろうか現代っ子、テレビっ子といわれるけれど、教師としての私をどんな目で迎えてくれるのか。不安と期待の入りまじった中でスタートする教師生活、子どもたちの世代に一番近いという自信―若さと情熱をもって取り組み、一歩ずつ着実に積みあげていこう。子どもたちの喜びを私自身の喜びとして……。

1. 教師の喜び

教師の生きがいの第一は、教師だけがもつ喜びを体験したときにおこる。それでは教師の喜びとはいったい何であろうか。教師の願いは、子どもにわかる授業をすることである。どの子にもわかるように、だいじなことをていねいに教えてやることだ。その過程で子どもたちの意外なまでの成長に目をみはるときがある。教師も及ばないほどの、子どもたちの鋭い観察眼、豊かな感受性、洞察、発見…子どもたちの生き生きとした活動の中にこそ、教師としてのほんとうの喜びがある。

(1) 子どもとふれ合う喜び

教育のすばらしさは、教育が生きた人間を対象としているということにある。教育は常に、教師と子どもの心の通じ合いをもとに営まれる行為であり、心と心のふれ合いを通して育てられ、確かなものになっていく。心のふれ合いは「信頼」の上に生まれる。「先生、きのうの約束やってきたよ」「どれ、みせてごらん」この一言が生きてくる。また、心と心のふれ合いは、ともに汗を流しての作業、クラブ活動、遊びの中でみいだされる。子どもにとってのよき相談相手。教師としての喜びは、卒業後も生きつづける人間としての深い通じ合いにある。

(2) まかされる喜び

人間の生きがいの最たるものの一つは、ある仕事についてまかされるということであろう。教師という仕事は、4月、教壇に立ったその日から、学級担任として学級をまかされ、あるいは担当教科を教えるといった責任ある仕事をもつことになる。養護教諭には全校の児童・生徒の保健管理という責任ある仕事がまかされる。まかされるということは、独走を意味するものではない。わからないことは先輩の教師に質問もし、相談にのってもらうことも

「崇高な仕事」としての教職（師魂）



あろう。経験10年、20年のベテランに伍して、教師生活1年のスタートの時点から、同じ責任をわかちもつということである。その重さが重ければ重いほど、アイデアと若さと情熱でそれをのりこえていくとき、喜びは倍加される。まかされる喜びとは、責任を果たす喜びでもある。

(3) 育てる喜び

教育とは読んで字のよう「教え育てる」ことだとよく言われる。けれども真の教育は、子どもの可能性をひきだすことであり、その意味では「育て教える」ということになる。「あの子が、こんなすばらしい発見を」「この子が、これを作った」「あの子が歌をうたった」生き生きとした学習活動を通して、子どもたちの可能性に、教師自身が驚きの目をみはるときがある。育てる喜び、ひとりの人間が未来にむかって、すくすくと伸びる姿に、教師は限りない喜びを感じる。

2. こんな教師になりたい

わたくしたちは、わたくしたち自身の生活をふりかえってみて、いつまでも「忘れ得ない先生」を必ずもっているものである。もしそのような先生をもっていないなら、その人はさびしい人である。わたくしたちも「先生」と呼ばれる教師となった。よい教師、親しまれ、敬愛され、生涯「忘れ得ない先生」となるようにつとめたいものである。21世紀にかける「つぶらな瞳」は先達者である「ぼくの・わたしの先生」をみつめている。子どもたちは教師を選ぶことができない。父母にも教師を選ぶ自由がない。「偶然の出会い」が、生涯の縁となり結びついていく。子どもたちは「親の願い」を背負って学校へ来、また教師の影響をうけて家庭へ帰っていく。それを毎日くりかえしている。こんな中で子どもや周囲の人々は、きっと次のような教師を望んでいることだろう。

- ひとつひとつの指導に工夫をこらして熱心に取り組む先生
- 個性を大切に育てのばす先生
- ひとりひとりに目を注ぎ、手数をおしまない先生
- なんでもいえるふんいきをかもし出してくれる先生
- 長所を見い出して、成功感をあたえてくれる先生
- 近代的センスがあり、骨おしめせずに働く先生
- 研究意欲にとんだ、はつらつとした先生
- いつもにこにこしてユーモアを解せる先生
- きまりと約束をまもる先生
- 勉強のし方がわかるように導いてくれる先生
- 常に公正で首尾が一貫し、安定感をもっている先生
- 寛容と厳正とを兼ねそなえた、おおらかな人柄の先生

限りない願いを託される教師の道は、けわしい道である。でもこの願いにこたえるべく、このような教師になりたいと、自ら願い、求めていく姿勢こそたいせつなのである。初めからだれも望まれる条件をもった教師はいないであろう。教師となった日の気持、「先生」と呼ばれた時の新鮮な心をいつまでももちつづけたいものである。

戸田市立小中学校教職員着任式 教育長式辞より

……。書経に「教うるは学ぶの半ばなり」とあります。校長先生や教頭先生には、「この学校なら是非自分の子を入りたい」というような地域に誇れる学校経営や運営をお願いします。また、先生方には、信頼される魅力ある教師を目指し、「自分の子は自分のような教師に教えてもらいたい」と思える、自信と誇りをもった教育実践を是非ともお願いいたします。結びに、教師冥利に尽きるのは、「出藍の誉れ」であると思っています。つまり、教え子が自分を越えてくれることです。皆様は、「高度専門職業人」と言われる教師です。本日から戸田市の教育に携わる誇りや希望、そして、出藍の誉れと清新の気を忘れずに、戸田市の子供たちのためによりしくお願い申し上げます。式辞といたします。

「初任者に望むこと」より 戸田市立小中学校教職員初任者研修 教育長講話

○教職の魅力とすばらしさ

教職は人を育てその可能性を広げるといふ夢のある職業です。それだけ他の職業より責任と人格が問われてきます。その職責を遂行するため、絶えず研究と修養に努め、自らの資質や能力を常に向上させなければなりません。「教育は人なり」といわれるように、教師がその専門性を生かし、熱意をもって、さらにチームで教育活動にあたらなければ学校は機能しません。

○優秀だけでなく魅力ある教師に

多くの方が慕って寄ってくるというのは、優秀なだけではなく何か人と違うものがあるものです。その違いこそ「人間的魅力」だと思います。学校教育は未来を創造する児童・生徒の人格の形成を目指して行うものです。そのためには、教育の専門家としての知識や指導力を備えた「優秀な教師」であって欲しいのは当然です。しかし、その前にときには少くも荒削りであっても、積極的に子供たちとふれあう中で、人間愛に満ちた心の広さ、温かさ、そして厳しさをも合わせもった「魅力ある教師」を目指して欲しいと思います。

○最後に、若手教師はたいてい謙虚さをもっていますが、長く勤務し謙虚さを失ったとき、教師の「ほこり」は「おごり」へ変化してしまうことがあります。身なりや言動、授業、生徒指導、どれをとっても若手の手本になるよう、自分の子供は自分のような教師に教えてもらいたいと言える、常に学び続ける努力を欠かさないベテラン教師になってください。

学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（昭和四十九年法律第二号：「人材確保法」）

（目的）

第一条 この法律は、学校教育が次代をになう青少年の人間形成の基本をなすものであることにかんがみ、義務教育諸学校の教育職員の給与について特別の措置を定めることにより、**すぐれた人材を確保し、もつて学校教育の水準の維持向上に資する**ことを目的とする。

（優遇措置）

第三条 **義務教育諸学校の教育職員の給与**については、**一般の公務員の給与水準に比較して必要な優遇措置が講じられなければならない。**

附 則

2 **国は、第三条に定める教育職員の給与の優遇措置について、財政上、計画的にその実現に努める**ものとする。

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 (昭和四十六年法律第七十七号：「給特法」)

(趣旨)

第一条 この法律は、公立の義務教育諸学校等の**教育職員の職務と勤務態様の特殊性**に基づき、その給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。

(教育職員の教職調整額の支給等)

第三条 教育職員（校長、副校長及び教頭を除く。以下この条において同じ。）には、その者の**給料月額百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。**

2 教育職員については、**時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。**

3 第一項の教職調整額の支給を受ける者の給与に関し、次の各号に掲げる場合においては、当該各号に定める内容を条例で定めるものとする。

一 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四条第二項に規定する地域手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、期末手当、勤勉手当、定時制通信教育手当、産業教育手当又は退職手当について給料をその算定の基礎とする場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を算定の基礎とすること。

二 休職の期間中に給料が支給される場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を支給すること。

三・四 (略)

(教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等)

第六条 教育職員（管理職手当を受ける者を除く。以下この条において同じ。）を**正規の勤務時間**（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五条から第八条まで、第十一条及び第十二条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。第三項及び次条第一項において同じ。）**を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限る**ものとする。

2 前項の政令を定める場合においては、**教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない。**

3 (略)

- **給特法こそが学校の長時間労働の元凶とする見方、あるいは、給特法を改正さえすれば教師の業務が適正化に向かうという考えには疑問がある。** 給特法第6条第2項には、「教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない」とあるように、**決して「定額働かせ放題」とする法律ではない**と考える。
- 一方で、**給特法が制定されたのは昭和46（1971）年で当時と現在では教師の置かれた状況は大きく異なっている。** 人材確保法により教師の給与について**一般の公務員より優遇措置が講じられるべきとのねらいがあったが、その優遇幅がほとんどなくなっていることを踏まえれば、給特法の見直しは必要だが、給特法や人材確保法の「精神」は残す必要があるのではないか。**

- 給特法において、**原則時間外勤務は命じない**こととされており、時間外勤務を命じる場合は、政令に規定する以下のときであって「**臨時又は緊急のやむを得ない必要**があるとき」に限られている。
 - ① **校外実習** その他生徒の実習に関する業務
 - ② **修学旅行** その他学校の行事に関する業務
 - ③ **職員会議** に関する業務
 - ④ **非常災害** の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に**必要な業務**
- 過去の判例や国の見解では、公立学校の教師が、上記の「超勤4項目」以外の業務を勤務時間外に行っていることは、在校等時間把握の対象となっているものの、あくまでも自発的行為とされている。こうした在り方について、長時間勤務は是正する必要があるつつも、安易に問題視するのではなく、教職の職務の特殊性を踏まえ、整理していく必要があるのではないか。

教師の職務の特殊性②

- 様々な調査結果において、長時間労働に繋がりがやすい仕事は、授業準備、校務分掌、部活動・クラブ活動、成績処理など。特に授業準備は自発的行為の典型とされる。

教諭の1日当たりの学内勤務時間(持ち帰り時間は含まない。)の内訳(平日) 時間:分

	小学校			中学校		
	平成18年度	平成28年度	増減	平成18年度	平成28年度	増減
a 朝の業務	0:33	0:35	+0:02	0:34	0:37	+0:03
b 授業	3:58	4:25	+0:27	3:11	3:26	+0:15
c 授業準備	1:09	1:17	+0:08	1:11	1:26	+0:15
d 学習指導	0:08	0:15	+0:07	0:05	0:09	+0:04
e 成績処理	0:33	0:33	±0:00	0:25	0:38	+0:13
f 生徒指導(集団)	1:17	1:00	-0:17	1:06	1:02	-0:04
g 生徒指導(個別)	0:04	0:05	+0:01	0:22	0:18	-0:04
h 部活動・クラブ活動	0:06	0:07	+0:01	0:34	0:41	+0:07
i 児童会・生徒会指導	0:03	0:03	±0:00	0:06	0:06	±0:00
j 学校行事	0:29	0:26	-0:03	0:53	0:27	-0:26
k 学年・学級経営	0:14	0:23	+0:09	0:27	0:37	+0:10
l 学校経営	0:15	0:22	+0:07	0:18	0:21	+0:03
m 会議・打合せ	0:31	0:24	-0:07	0:29	0:25	-0:04
n 事務・報告書作成	0:11	0:17	+0:06	0:19	0:19	±0:00
o 校内研修	0:15	0:13	-0:02	0:04	0:06	+0:02
p 保護者・PTA対応	0:06	0:07	+0:01	0:10	0:10	±0:00
q 地域対応	0:00	0:01	+0:01	0:01	0:01	±0:00
r 行政・関係団体対応	0:00	0:02	+0:02	0:01	0:01	±0:00
s 校務としての研修	0:13	0:13	±0:00	0:11	0:12	+0:01
t 会議・打合せ(校外)	0:05	0:05	±0:00	0:08	0:07	-0:01
u その他の校務	0:14	0:09	-0:05	0:17	0:09	-0:08

課題と対応方策（案）

課題

① **がんばっている教師が報われる
給与体系**になっていない

② **授業準備や学級経営にかかる時間、
子供と向き合う質の高い時間**等が十分に確保されていない

③ **初任者から35人～40人の子供の
人生を預かるという特殊な業務
の教師に対して、学校としての
サポート体制**が不十分

④ 「**ブラックな職場**」とも言われる中で、**採用倍率が低下傾向**にあるなど、その魅力が低下している

対応方策（案）

メリハリある給与改善

- ・ 様々な教育活動のニーズに応じた手当の充実 など

11～13頁

学校における働き方改革の推進

- ・ 校務分掌・会議の精選
- ・ 各種連絡のデジタル化 など

14～23頁

学校の組織運営改善

- ・ 教師が教師でしかできない仕事に専念できるようにするための、教職員定数やサポートスタッフの充実 など

24～25頁

教職の魅力向上

- ・ 教員養成の充実
- ・ 入職ルート of 複線化・多様化
- ・ 社会人の登用の促進 など

26～27頁

志ある優れた人材が教師を目指し、誇りを持って研鑽し続けられるように

給与の在り方（考えられる方策）



考えられる方策

① 教職調整額の割合（4%）の増額

② 教職調整額の時間外勤務手当化・超勤4項目の廃止や項目増加

③ 手当の新設などメリハリある給与の改善

論点

・ 多少の増加では、調整額が数%上がったからその分働けという流れを心配するなど「**定額働かせ放題**」の**不満は解消されない**

- ・ 個別の業務を超過勤務として認めるかどうかで管理職が**訴訟等のトラブル**を新たに抱え込んだり、**事前承認の事務量が新たに発生**することになり、**現場が混乱**する
- ・ **仕事の効率化**を積極的に進めている教師ほど**給与が減少**するなど、**働き方改革へのブレーキ**となるおそれがある
- ・ 超勤4項目を廃止し、36協定を要するとすることは、**働き方の改善に繋がらないおそれがある**

- ・ 教師の大多数を占める教諭の給料については、**メリハリの乏しい構造**となっており、**学級担任手当**等といった手当を新設し、職務に応じてメリハリのある教員給与にしてはどうか
- ・ 近年の教育課題を踏まえ、**特別支援教育コーディネーターや道徳推進教師、研修主事、情報教育主任**等を担っている教師にも手当を充てることはできないか
- ・ 教職員の**勤務時間管理**や**多様なスタッフの配置**などに伴う管理職のマネジメントの負担が増す中で**管理職手当を改善**できないか
- ・ 現在、特別支援学校や小中学校の特別支援学級の教師のみが対象の**給料の調整額**について、**通常学級にも特別支援教育の対象となる児童生徒**がいることを踏まえた対応が必要ではないか

(参考) 新設等が考えられる手当のイメージ



項目	手当の必要性
学級担任手当 (新設)	・学級経営は教育指導の中核であり、学級担任には授業のほか、 学級活動や学習評価、保護者対応 など様々な業務が求められることを踏まえ、 担任外の教諭とは区別して手当の処遇が必要ではないか
特別支援教育コーディネーターへの 手当 (新設)	・特別支援教育の対象児童生徒割合は、 特別支援学級2.1倍・通級による指導2.4倍 (H19→H29) であり、今後も増加が見込まれる特別支援教育の中核である コーディネーターに手当が必要ではないか
道徳推進教師への 手当 (新設)	・道徳推進教師は、特別の教科道徳について 指導計画の作成など推進の中核 を担っており、その重要性に鑑み、手当が必要ではないか
研修主事への手当 (新設)	・研修主事は、諸外国から「 Lesson Study (授業研究) 」と高く評価される授業改善の推進役であり、学習指導要領で謳われた 主体的・対話的で深い学びの更なる推進 の観点からも、手当が必要ではないか
情報教育主任への 手当 (新設)	・ GIGAスクール構想推進 の中核を担う情報教育主任には、環境整備から校務・授業支援まで、近年、これまでとは 質的・量的にも異なる役割 が求められており、その重要性に鑑み、手当が必要ではないか
管理職手当 (改善)	・教職員の 勤務時間管理や多様なスタッフの配置 などに伴う管理職のマネジメントの負担が増す中で 管理職手当を改善 できないか

学校職員の特殊勤務手当に関する条例 第7条 「教育業務連絡指導手当」

対象：教務主任・3学級以上の学年主任・生徒指導主任・保健主事・
進路指導主事等

手当：職務に従事した日1日につき200円

課題：教育業務連絡指導手当については規模に関わらず、一律
例) 学年主任

A 教諭 30代前半で小学1年3学級の学年主任 } 同額
B 教諭 50代前半で中学3年9学級の学年主任 }

例) 生徒指導主任

C 教諭 28学級の中学校で生徒指導困難校 } 同額
D 教諭 13学級の小学校で生徒指導上の課題が少ない学校 }

1 校長が本気になる

- 国、都道府県、市区町村は条件整備の責任がある
- 校長は与えられた条件下で業務改善を行う責任がある
- 業務改善の責任は市区町村や都道府県の教育委員会にあると考え、指示に従うだけの校長が多い
- 校長は教職員と一丸となり、本気で業務改善に取り組むべき

2 基礎自治体の教育委員会が本気になる

- 業務改善が都道府県の教育委員会からのトップダウンでは、学校は他人事と感じたり、その取組自体に負担を感じてしまう
- 基礎自治体の教育委員会が本気になって、しかも、業務改善と学校指導体制の整備を両輪として、一体的に取り組まなければ、今後も業務改善は進展しない

教職員の業務を改善し、子供と向き合う質の高い時間の確保に向け真剣に！

チーム学校の実現に向けた業務改善等の推進事業

校務分掌に関わる業務

授業準備・教材研究

複雑化・多様化する課題

生徒指導上の課題

勤務時間外での在校時間の増加

部活動

戸田市チーム学校運営委員会

委員：教育委員会関係課事務局、学校管理職

社会に開かれた教育課程の実施
カリキュラム・マネジメントによる
教育活動の充実

教職員が子供と向き合うための
時間の確保

可視化WG

調査照会文書等の件数、照会元、
内容等を可視化

可視化による文書、出張数
(移動時間含む)等の減少

- ・ 学校への送付文書の精選
- ・ 学校の文書提出方法の簡易化
- ・ Web会議による集合研修の改善（出張数を減少）

共有化WG

校務に係る様々な資料等の文書
や動画による共有化

共有化による負担感の軽減や
教育活動の充実

- ・ 校務システム機能の改善
- ・ ICTを活用した指導案等の教材の共有化

効率化WG

校務の見直しを進め、学校運営
を効率化

民間企業の視点による業務の
効率化及び教員の意識改革

- ・ 緊急・重要度の基準の明確化による組織的な業務見直し
- ・ モバイルワークの可能性検討
- ・ 部活動指導の在り方の検討

- **平成17年10月の中教審議答申**でも、学校の負担軽減が強調されていたのではないかと。その間、教委や学校は何をしていたのか
- 学校や教師に独自の文化があり、「**時間短縮のインセンティブ**」が働いていない
- 民間企業に比べ、**学校のICT対応はあまりに遅れている**
- 書類作成や会議にムダが多い
- 「**仕事は忙しい人に頼め**」というのは、どの組織でもありがちだが、学校はそれが顕著であり、仕事ができる、責任感が強い、真面目で物言わぬ教師などに、仕事が極端に集中する構造がある。一方で、効率的に仕事ができない教員が、長時間労働になっている可能性もある
- 細かい業務、あまり時間がかかっていない業務であっても、「**優先順位が低いものは、徹底的に排除、時間短縮する**」という意識が高いとはいえない

次期学習指導要領は、「働き方改革」なしでは実現できない

- 業務や教育活動などを、見直して精選する期間が、新学習指導要領の移行期間
- 次期学習指導要領に向けた「準備」と教師の「働き方改革」は**同時進行**で進める

授業改善を業務改善のトリガーに

- 「働き方改革」ができなければ、新学習指導要領の求める「授業改善」はできない
- 「働き方改革」の絶好のチャンスだか、「働き方改革」が失敗すれば、次期学習指導要領の実現も難しくなる
- 子供たちの健やかな育ちを真剣に考えればこそ、**「働き方改革」を最優先に**

教育を科学することを柱とした教育改革と、エビデンスベースの働き方改革

留守番電話の設置

小学校：午後6時～
中学校：午後7時半～

学校閉庁日の設定

8月11日～16日

コミュニティ・スクール による学校支援の充実

- ・CSディレクター派遣
- ・消毒作業・健康観察
- ・子供の見守り など

多様な人材の配置

- ・SC、SSW
- ・心の教育アドバイザー
- ・教育相談コーディネーター
- ・学校経営アドバイザー
- ・特別支援パートタイマー
- ・スクール・サポート・スタッフ
- ・学校用務員など

戸田市部活動方針

- ・ワークライフバランス
- ・休養日・活動時間等規定
- ・部活の朝練なし

校務支援システムの導入

- ・学籍、出欠席、成績等の管理
- ・スケジュールの共有
- ・指導要録・通知表作成の時短

事務の共同実施

- ・情報共有による事務処理の効率化
- ・互審による正確性の向上人材育成

学校の働き方改革（市内各学校における取組）



取組	効果
小学校で教科担任制を導入	教材研究時間の確保、授業の質の向上
専科の授業時間を増やす	業務の平準化、担任の時間の確保
学級通信、掲示物へのコメントの廃止	時間の確保（思い切ってやめる）
AIドリルへの移行	確認作業の時間短縮
5時間授業の日を増やす（4月）	時間の確保（余剰授業時間の削減）
児童の登校時間の適正化	出勤時刻を少しでも遅く
校務分掌の精選、教科部会の廃止	業務の平準化、会議時間の縮減
学校行事の実施形態の見直し	練習時間の削減、準備の縮小
会議のペーパーレス化	印刷時間の削減
部活動の二人顧問制	時間及び休日の確保
カエル会議の実施	教員の意識改革、働き方の見直し

様々な取組や工夫により、授業準備や学級経営にかける時間等を生み出している

学校のデジタル化による働き方改革 (校長会ピアレビュー)

校内のシステム化

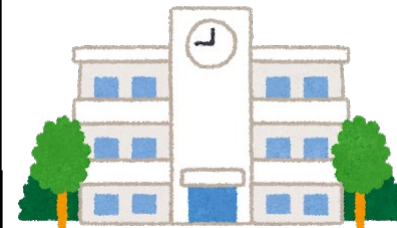
×

学校・保護者等間のデジタル化

⇒

学校の働き方改革

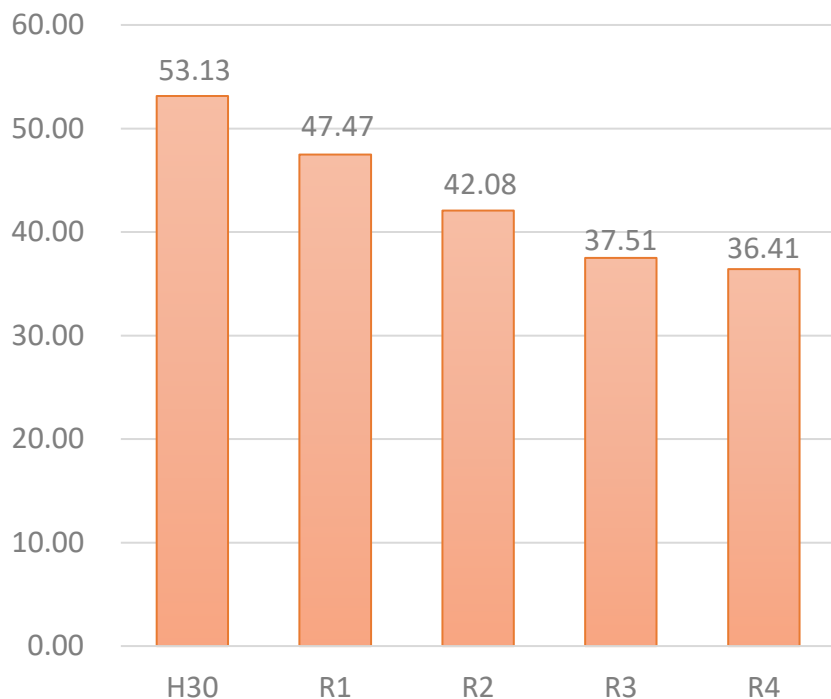
学校	統合型校務支援 <ul style="list-style-type: none"> ・成績処理 (通知表・指導要録) ・出席簿 ・メール ・予定表の共有 ・出退勤管理 ・保健日誌、健康診断票 ・文書の定型文保管 	保護者 ↓ 学校 <ul style="list-style-type: none"> ○Google Workspace for Educationの活用 ・欠席・遅刻等連絡 ・学校評価 ・各種アンケート 	学校の働き方改革 <ul style="list-style-type: none"> ○業務のスリム化 ・印刷 (印刷費の削減) ・配布 ・集計 ・提出状況把握
	学習支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ミライシード ・ロイロノート ・クラスルーム ・ジャストスマイルドリル ・キュビナ ・CBT for school ・クリップ採点支援システム (中学校) 	学校 ↓ 保護者 <ul style="list-style-type: none"> ○Home & Schoolの活用 ・各種たより ・各種開催案内 ・緊急連絡 ○Facebookの活用 ・学校の様子・取組などの広報 ・学校の教育活動に対する理解促進 	
	学校 ↓ 教委 <ul style="list-style-type: none"> 書類提出の電子化 ・各種報告書・申請書 ・承認願・入級願 ・各種アンケート 	●デジタル化における課題 <ul style="list-style-type: none"> ・連絡先の未登録者への対応 ・学校・保護者双方の既読の確認 	



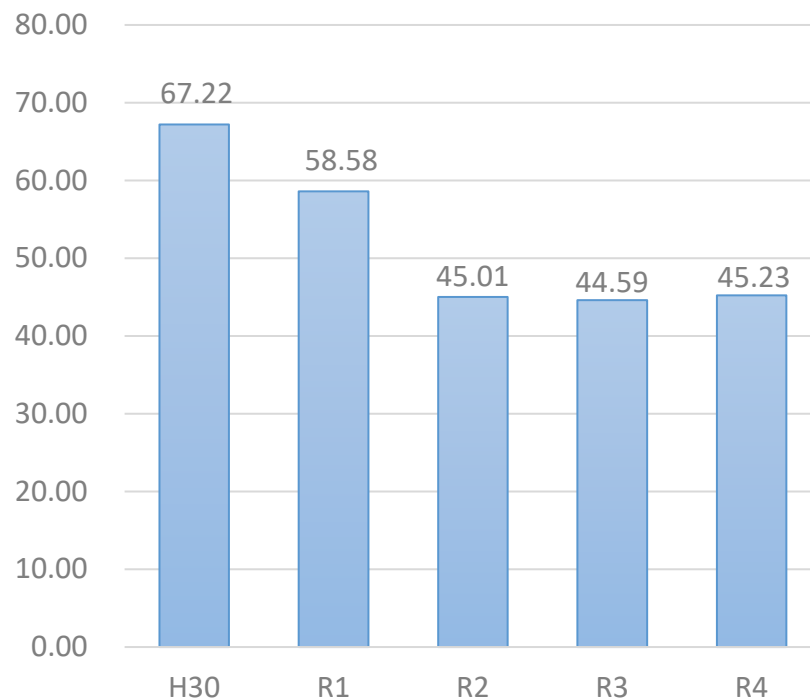
時間外在校等時間の推移

在校等時間は、**5年前と比べ小・中学校とも約7割**となっており、**30%程度の削減**を達成

小学校(6月)



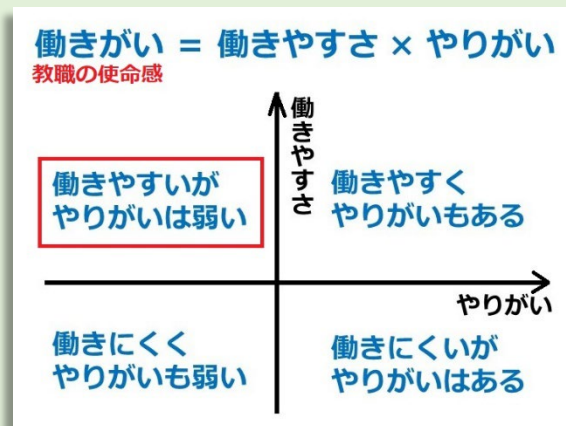
中学校(6月)



攻めの学校経営（新たな教育活動を積極果敢に導入するなど）を行っている学校ほど在校等時間の減少率が高い傾向にある

- 「働き方改革」は重要だが、人間を育てる専門職としての**教師の仕事の強みや衿持まで手放さないよう**、学校や自分たちは目の前の子供たちのために何をなすべきか、何を捨ててはいけなさを議論していくことも必要。働き方改革の御旗の下に、「**仕事を減らして学校や教師の魅力をなくす**」ということにならないように
- 一部の教師に仕事や負担感が集中しないように「役割と責任を分散させる」ことが大切。役割の分散は、個人プレーではなく団体戦、つまり**チームで取り組む**ということ。ただし、「**リンゲルマン効果**」（社会的手抜き）という集団心理現象には注意が必要
- **子供のためであれば長時間勤務も**、という働き方の中で、**教師が疲弊していくのであれば、それは子供のためにはならない**。教師は「子供たちのために」とがんばってしまう性がある。あまり効果がないものや、やらなくてもいいことを共に明確にすれば、迷うことなくやめることができ、働き方改革になるはず

- 「子供と向き合う時間の確保」が課題とされているが、過呼吸になることが心配。むしろ、**子供と向き合わない時間と場**を意図的に確保することも必要では。**令和型の「スτροφή談義」**の設定を
- 働き方改革の肝は、**「働きやすさ」と「やりがい」**の両立
 - ・ 「働きやすいがやりがいが弱い」が増加？
 - ・ インセンティブの設計が必要
 - ・ 「教職の使命感」こそ「働きがい」であり他の職では味わえない満足感・幸福感を得られる、という経験を積むことも大切では
- 学校における働き方改革の**目的は**、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業力を磨くとともに、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、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こと



①教職員定数の改善・充実

- ・令和3年、40年ぶりに小学校の学級編制基準が35人に引き下げられたことは画期的である。令和7年度に小学6年生が35人学級となるので、**令和8年度から中学校も35人となるよう法改正を検討すべきではないか**

②学校のマネジメント機能の強化

- ・「**仕事は忙しい人に頼め**」との考え方がまだまだ支配的である。学校現場の仕事量の平準化は極めて困難であり、校長及び教頭は、学校組織のマネジメントをしっかりと行い、**特定の教師の勤務負担が過重にならないよう、その適正化等を図る必要があるのではないか**
- ・その上で、学校が組織として効果的に運営されるために、**主幹教諭を一般の教諭とは別枠として増やす**など、学校のマネジメントが組織的・機動的に行われる体制を構築する必要があるのではないか

② 学校のマネジメント機能の強化（続き）

- ・ 教師が抱える事務負担を軽減するため、事務職員が学校運営に一層積極的に関わるとともに、そのサポートにより、教師の事務負担を軽減できるよう、**事務の共同実施の促進、事務職員の質の向上のための研修の充実**などを行うとともに、アウトソーシングが可能な業務については、**専門的能力を持った民間人や退職教員等を活用して積極的にアウトソーシング**していくことも必要ではないか
- ・ コミュニティ・スクールの活性化やスクール・コミュニティの実現を通して、**地域社会との連携を通じた教育の活性化や教師の負担を軽減するサポート体制の構築**を図っていくことが必要ではないか

③ 支援スタッフの充実

- ・ 教師が教師でなければできないことに全力投球できるよう、支援スタッフを増加する必要があるのではないか。特に、**教員業務支援員を全校に配置**できるよう、**予算の抜本的な拡充**を検討すべきではないか。一方、教師が支援スタッフに依存して視野が狭くならないようにする必要もある

○優秀な人財の確保に向けた方策

- ・ **教員養成大学の充実**（教員就職率の向上）
- ・ 採用選考試験の早期化
- ・ 社会人等の登用の促進
- ・ **入職ルート**の複線化・多様化の促進
- ・ 中途採用「潜在的教師希望者」の確保
- ・ 教員資格認定試験の対象拡大
- ・ **特別免許状の授与件数の拡大**
- ・ **複数免許状の所有拡大** など

- 各地域に根ざした**実務家教員を大学と教育委員会が一体となって輩出**すること、**教育関連の企業とゼミ生が一体となって、教師だけでなく同時に教育関連ベンチャーをも養成**するような仕組みもあってよいのではないか。

【戸田市の取組等】 ※赤字は戸田市教育委員会独自の取組

- 戸田市学校インターン
次世代長期教員養成プログラム「TEST」
- 認定NPO法人Teach For Japanとの連携
- 戸田市の教育や教職の魅力などの情報発信（SNS等）
- 共栄大学「教職インターンシップ&ボランティア」
- 東京大学、東北大学の学生の教育委員会業務への受入れ
- 埼玉大学「学校フィールドスタディ」の受入
- 次年度の募集を各大学に送付
- 県教育委員会や大学等からの情報収集
- 県教育委員会に**特別免許**や臨時免許発行の依頼
- 臨任希望者との面接でのPR（教育環境や業務改善等）

1. 教師の職務の特殊性

- 教職調整額維持、時間外勤務手当化、などの議論の前提として、自発性・創造性に基づく勤務に期待する面が大きい教師の職務について、勤務時間の内外に切り分けることができる性質のものか
- 概念上切り分けができたとしても、教師の個別具体の職務について、管理職が学校現場で時間外勤務として認めることが現実的にできるのか
- 教師の働きがいについて、フォーキャスティングとバックキャスティングという2つの思考法でのアプローチ

2. 教師の処遇の在り方について

- 教師の給与額の高低以上に、真にがんばっている教師とそうでない教師の処遇が同じという点
- 教師の職務や勤務状況に応じ、各主任等の給与のメリハリの強化
- 教諭だけではなく、校長や副校長・教頭、主幹教諭などについても、現行制度以上に職位を踏まえた処遇の在り方
- 小規模校が増加する中、学校規模に応じた処遇の在り方
- なぜ、教師の処遇の在り方が見直されるべきなのか、教師に優秀な人材を確保すべきなのか、社会的受け皿の醸成

3. 学校の組織運営体制の在り方について

- 中学校35人学級の実現など、一層の教職員定数の改善・充実を願いたい、学びの多様化を踏まえた教職員定数の柔軟な活用
- 教職員集団が多様化する中、校長や教頭といったマネジメントを担うスタッフの体制が重要。組織的・機動的なマネジメント体制の在り方
- 教師が教師でなければできないことに集中できるように環境整備する必要がある一方、教師が支援スタッフに依存して視野が狭くならないように留意する必要がある、教師の役割・業務の在り方も検討の必要
- 学校には各教職員が業務を効率化等できる余地はまだあり、デジタル技術の活用も含め、その在り方も論点。制度が改善されても、それを活かすことができる学校現場である必要があることに留意すべき

4. その他

- 学びの多様化などの実現に向け、他の公務員との均衡を踏まえつつも、教職員に多様な人材を取り込みやすい仕組みづくりの検討
- 教師の役割・業務の在り方の検討に併せ、標準授業時数も含めたカリキュラムの在り方

- 教職は「**崇高な仕事**」であるというプライドは維持しつつ、**優秀な人財が確保**され、**一層やりがいのある職務内容**で、**適切に評価**され**士気が高まり**、**誇り**をもち**安心して教育活動に専念**できるようにすべき
- 昭和の教員給与改善（第1～3次改善で25%増）とは異なる「**令和の時代の教員給与改善**」として「**個に応じたメリハリある処遇改善**」がなされることを期待してやまない

Thank you for listening.



note 経験と勘と気合いのみの教育から脱却し、授業や生徒指導等を科学することで、誰一人取り残されな...
戸田市教育委員会note

キーワードや作者名で検索 🔍 ログイン 会員登録

note開設 —先進的な教育改革を、更なるステージに。—

戸田市教育委員会教育長の戸ヶ崎勲です。このたび、全国でも先進的とされる本市の挑戦についてより多くの方々に理解していただき、教育改革を更なるステージに到達させることを目的に、noteを開設することとしました！定期的に更新していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い致します。



戸田市教育委員会教育長 戸ヶ崎勲

さて、7月20日に、戸田市教育政策シンクタンクアドバイザリーボードをオンラインで開催しました。このアドバイザリーボードは、おそらく市町村としては全国初の取組として令和元年に設置した、優れた教師の匠の技の言語化・可視化・定量化や個別最適な学びの実現、EBPM (EIPP) の推進に取り組む「教育政策シンクタンク」が行う調査研究等の方向性に対する指導及び助言を行うため、教育長が設置するものです。

♡ 5 🗂️ 📄 🐦 📘 🗨️ 📄

 **note** 戸田市教育委員会公式 **note**