

「笑顔の早帰り」 ～ 教育の本質で汗をかこう！を合言葉に取り組んだ働き方改革 ～

可児市立西可児中学校

1. 実践の背景

本校は、昨年度より可茂地区研修校の指定を受け、日々研究実践を積み重ねている。数年に渡り超過勤務が常態化する現状に強い課題意識をもち、研究推進のスタンスとして「研究と働き方改革の両立」、「家族一緒に晩ご飯を食べられる研修校」等のキーワードを掲げ、時間外勤務の削減に臨んだ。しかし昨年度は28名の職員（常勤）の46.4%が、1か月の時間外勤務平均80時間を超える結果であった。（臨時休校となった3月を除く）

今年度6月、「多忙化解消に向けた学校チェックシート」を利用して、29名の職員（常勤）を対象に調査を実施したところ、臨時休校明け直後であったこともあり、明確な課題が見えなかった。そこで、昨年度も勤務していた職員に対し、前年度の状況について同様の意識調査をすると、以下の3点が課題として浮き彫りとなった。

- (1) 点検項目3：会議時間が長いと感じていた職員が多い。
- (2) 点検項目5：教材研究の情報共有と教材の作成分担が不十分と感じていた職員が多い。
- (3) 点検項目7：退校しにくい雰囲気があると感じていた職員が多い。

この課題解決に向け、全職員で以下のことを共通理解し、多忙化解消に向けて実践を開始した。

西可児中の改革はトップダウンで「強いられる」形ではなく、ボトムアップで「共に知恵を絞り、“変化の見える化”を広げよう」という前向きな改革であり、合言葉は「笑顔の早帰り」。

まずは自分の足元から始め、教育の本質で汗をかこう、といったポジティブ思考を皆がもち、個々がタイムマネジメントの力をしっかり身に付け、風通しのよい働きやすい職員室を築く。

2. 実践の内容

(1) 「諸会議、打ち合わせの見直し」(点検項目3)

① 定例会議の廃止と短時間でタイムリーな職員打合せの実施【新規】

- ・毎週、実施していた「主任会」及び「企画委員会」を廃止したことで、週当たり2時間の会議時間を削減した。
- ・管理職がマネジメント力を発揮し、各ミドルリーダーと適宜打合せを行い、方向性を示すことで、全職員が参加する職員研修会や定例の打合せを削減及び短時間化した。

② P T A 規約の改正及び組織の改編による P T A 活動のスリム化【拡充】

- ・代議員会（含 本部役員会）を年間7回から4回に削減した。（今年度はコロナ感染症対策のため、実際に開催したのは3回）
- ・P T A 規約の改正により P T A 総会を「最高決議機関」ではなく「会員による共通確認の場」とすることで総会を簡略化し、事前打ち合わせや準備の時間を削減した。
- ・「学級委員会」及び「母親委員会」を廃止したことで、年度初めの学級委員選出に係る業務がなくなった。また、専門委員会の会議を年間4回削減した。

(2) 「業務の見直し」(点検項目5)

① 教材や学習プリントを共有する教科別共有フォルダの細分化【拡充】

- ・教科別共有フォルダの中に、「学年別」→「単元別」→「学習プリント」「資料」「テスト」等のフォルダを階層別に設けることで、データを共有しやすくするよう工夫した。

② 業務支援員によるサポート体制の確立【新規】

- ・市費の業務支援員を幅広く活用することで、コロナ対応としての消毒作業に加え、日直や印刷等の通常業務の負担軽減を図った。

(3) 「その他～環境改善と意識改革・同僚性～」(点検項目7)

① 段階的数値目標の設定と見える化【新規】

	個人目標	集団目標
レベル1	週1回は19:00までに帰宅	月の1/3は21:00までに最終退校
レベル2	週1回は18:30までに帰宅 or 週2回は19:00までに帰宅	月の1/2は21:00までに最終退校
レベル3	週1回は18:00までに帰宅 or 週2回は18:30までに帰宅	月の2/3は21:00までに最終退校

- ・ <表1>に従い「個人目標と集団目標」を設定しその達成状況をホワイトボードで随時示すことで全職員の意識の変化を促すとともに、お互いに声をかけあえる同僚性の醸成に努めた。

②年休取得と出張直帰の推進【新規】

- ・ 土日両日とも部活動の大会で引率指導を行った職員は、気兼ねなく半日年休が取得できるよう教務主任が授業の組み換えを行った。

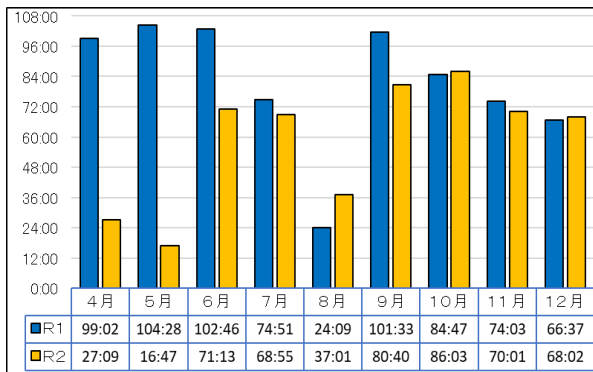


改善の見える化を示すホワイトボード

3. 評価計画

- ・ 「時間外勤務時間」及び「最終退校時刻」の把握と昨年度との比較（毎日）
- ・ 面談や不祥事根絶チェックシートによる聞き取り調査（毎月）
- ・ ストレスチェックによるメンタルヘルスの確認（11月）

4. 評価結果



<グラフ1>

<グラフ1>は、時間外勤務月別平均時間の昨年度との比較である。多くの月で時間外勤務の平均時間を減らし、5ヵ月あった80時間超えも2ヵ月となった。また、昨年度46.4%の職員が1ヵ月の時間外勤務平均80時間を超えていたが、今年度は34.5%にとどまった。（休校となった4～5月を除く）

<表2>は、時間外勤務80時間を超えた職員数と最終退校月別平均時刻の昨年度との比較である。臨時休校開けの6月以降も80時間超えの職員数は、多くの月で昨年度より減少した。特に、最終退校平均時刻が昨年度に比べ約1～2時間早くなったことは、大きな成果である。

段階的の数値目標の達成度は、個人目標レベル3達成率が11月～1月の直近3ヵ月で62.4%となり、約6割の職員が週1～2回は18:00までに退校することができた。集団目標については、4月～1月の10ヶ月間でレベル3を2回、レベル2を4回、レベル1を2回達成した。

また、土日両日とも部活動の大会で引率指導を行った職員の半日年休取得率は、100%であった。

時間外勤務80時間を超えた職員とは毎月、面談を実施したが、11月に実施したストレスチェックの結果も含め、心身共に健康で勤務していることを確認している。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
R	22人	23人	22人	12人	1人	17人	19人	11人	8人
1	(22:39)	(22:21)	(22:22)	(22:38)	(21:45)	(23:19)	(21:48)	(22:14)	(21:29)
R	0人	0人	8人	8人	0人	14人	19人	12人	7人
2	(19:37)	(18:35)	(20:41)	(20:52)	(20:40)	(22:05)	(21:43)	(21:09)	(21:02)

<表2>

5. 成果と課題

(1) 成果

- ・ 職員個々の意識改革を前面に推し進めた実践であったが、昨年度比で、全職員の時間外勤務平均時間は、前年度78.6時間（休校中の3月を除く）に対して、今年度は68.5時間（休校中の4・5月を除く）となり、約10時間削減となった。
- ・ 学校全体の最終退校者の平均時刻は、昨年度22:14に対して、今年度は21:10と約1時間程早くなった。

(2) 課題

- ・ 依然、超過勤務量は極めて多い現状にある。給特法に基づく「月45時間・年360時間」を念頭に置きながら、一層労務管理を強化する必要がある。来年度、本校は可茂地区研修校として初めての公表会を迎える。刊行物等の「もの」ではなく、「生徒の姿」と「時間外の削減」を旗頭とし、研究の成果として示せるように今年度の営みを着実に進める必要がある。
- ・ コロナ禍でスクラップした内容を検証し、持続可能な働き方改革に結び付けていきたい。