

学校における働き方改革の進捗状況

～授業改善と業務改善の視点から～

永井 崇 (福島市立鳥川小学校)

学校における働き方改革の推進が叫ばれる中、現在の小中学校の教職員の勤務実態が大変気になるところである。特に、ここ数年、教職員の過酷な働き方の現状を理由の一つに挙げ、教職を目指そうという学生等が少なくなったり、採用されても志半ばで退職してしまったりする教員の影響があり、教職員の働き方を抜本的に変えようと行政と学校現場が連携し、学校の働き方改革に大きな力を注いできているところである。そこで、実際、具体的に働き方改革を推進する上でどのような取り組みを学校独自で実践しているのか、また、その結果としてどのような成果がみられるのか。これまでの本校の取り組みを振り返り紹介を行った。併せて、働き方改革に繋がるような授業づくりについても実践例を取りあげ、これから教職を目指す方や、授業を変えたい等と思っている先生方にとっての授業づくりをする上での一助となれば幸いである。

1 教員の働き方の現状について

(1) 働き方改革の目的

教員の働き方改革の主な目的は、子どもたちに「質の高い学びの提供」と「持続可能な学校を実現」するためだと考えている。

◇「教員の働き方改革」の目的

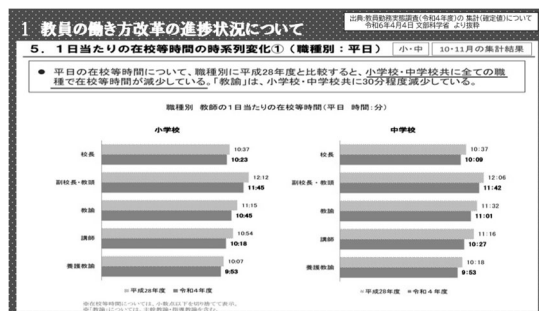
子どもたちに「質の高い学び」と「持続可能な学校を実現」するため

- ◎ 質の高い教育の実現のために
 - ・子どもたちの健やかな成長と笑顔あふれる日々のため
- ◎ 教職員の「やりがい」「働きがい」の実現のために
 - ・自己有用感と新たなものを創意工夫
- ◎ 保護者・地域からの信頼・協力
 - ・地域とともにある学校、苦情等の減少
- ◎ 教師を志す若者を育成する環境
 - ・教員不足の解消

決して教員がらくをするためのものではない

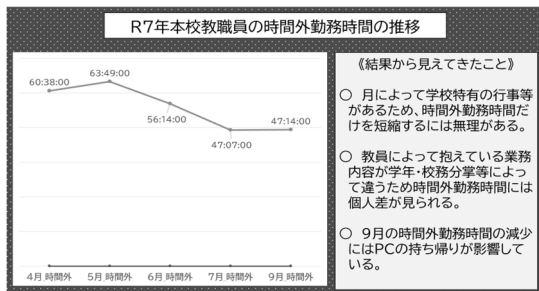
(2) 働き方の現状

文部科学省の教員勤務実態調査によると、1日あたりの在校時間等を平成28年と令和4年を比較すると、教諭では令和4年が小・中学校ともに30分程度の減少がみられた。一方で、自宅等へ仕事をもち帰って行く時間は小・中学校ともに増加している。



(3) 本校教員の勤務実態

令和7年度4月～9月までの本校教員の時間外勤務時間を調査した。その結果9月は4月と比べ約13時間の時間外勤務時間が減少してきたことが分かった。しかし、単純に時間外勤務時間を減らす

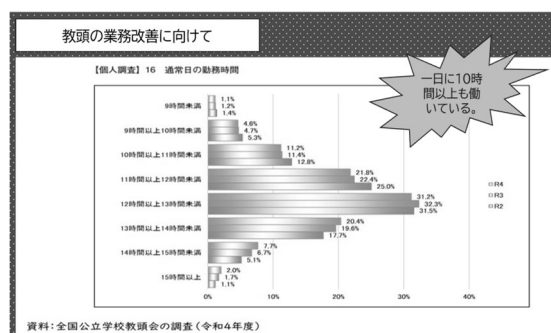


のは難しいことが分かった。その背景には、一つ目として、月によって学校特有の行事等があるため、時間外勤務時間だけを短縮するには無理があること。二つ目としては、教員によって抱えている業務内容が学年・校務分掌等によって違うため時間外勤務時間には個人差が見られること。三つ目としては、時間外勤務時間が減少しても、PCを持ち帰り自宅等で仕事を行っているというのが現状があることである。このほかにも、いじめや不登校等、突発的な保護者対応が求められる案件が出ると、勤務時間内で業務を終わらせることは難しくなってくる。さらに、子どもの下校時刻が遅い時で15時45分のため、勤務の終了時刻である16時40分までの約1時間で明日の準備等を全て終わらせるには厳しいという声も聞くことができた。

(4) 教頭の働き方の実態

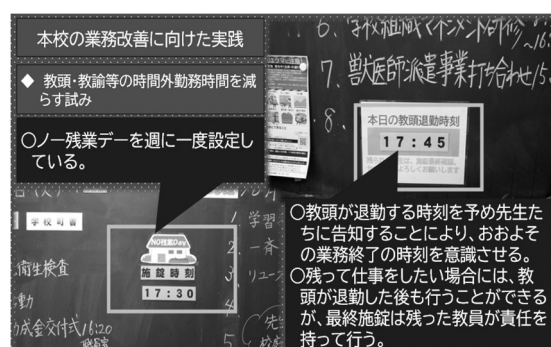
① 教頭のなり手不足

教員不足と同様に問題になっているのが、教頭を目指そうとする教員が減っているということである。教頭の業務が多岐に渡っていることによる労働時間が長いことが主な理由となっている。



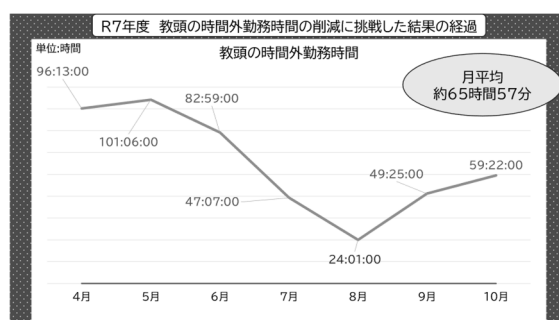
② 教頭の業務改善に向けて

本校では、教頭の時間外勤務時間を減らすために、週に一度「ノー残業デー」を設けていることや教頭の退勤時刻を予め教員に対して告知している。教頭が退勤した後でも仕事を行うことは可能だが、残った教員が責任を持って校舎の施錠を行っている。



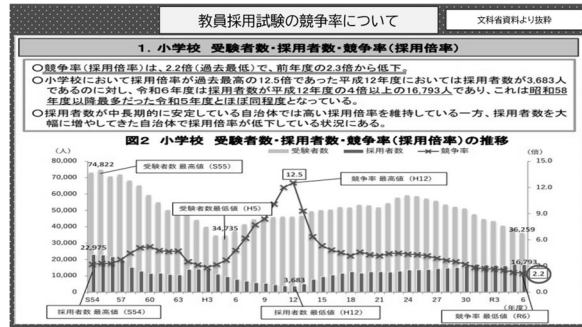
③ 教頭の業務改善への取り組みの結果

教頭の業務量については以前よりも確実に少なくなってきたが、他の教員や校長と比べると依然として多い状況である。しかしながら、教頭は校長が残っていても、自分の業務が終了すれば帰宅するようになり、自分のペースで業務をこなすことができるようになった。また、教頭の退勤時刻が可視化できるようになったことで、各教員が見通しをもって業務を行えるようになった。教員間で施錠をする習慣が身に付いてきている。ほかにも、これまで教頭が行っていた業務についても、分担すれば自分たちで行えると前向きに捉えている教員も出てきている。



(5) 教員志願者の競争率の低下

教員の働き方改革を推進する上で、人材の確保は欠かせないが、少子高齢化が急速に進む中、教員を目指そうとする学生等の減少により、競争率の低下がさらに深刻化してきている。そのため、学校によっては、このことに起因する新たな課題も生まれている。



2 教員の処遇改善への期待

教員の処遇改善に向けて、本格的に国が動き出した。中でも、教職調整額の見直しについては、今後教員を目指す人材を確保する上で期待できる明るい材料の一つとなると思われる。また、新設された主務教諭が教員の負担軽減に貢献できるか期待が膨らむところである。

教職員にとっても明るい兆しも

教員の給与に関する法律の一部修正の上、可決・成立
教師を取り巻く環境整備として

- ◇ 学校における働き方改革のさらなる加速化
- ◇ 学校の指導・運営体制の充実
- ◇ 高度専門職である教師の職務の重要性にふさわしい処遇改善

を総合的に推進する一用がある。このため、本法律においては

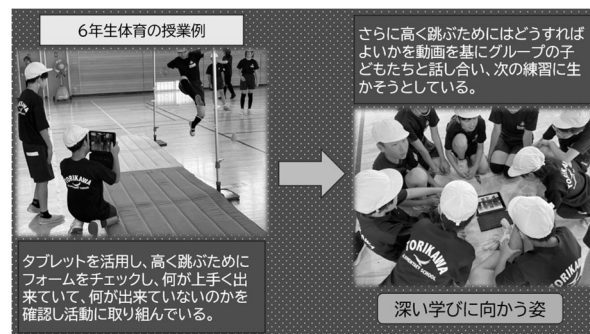
- ◇ 教育委員会に対する学校の働き方改革に関する計画の策定やその実施状況の公表の義務付け
- ◇ 学校の組織的・機動的なマネジメント体制を構築するための「主務教諭」の職の新設
- ◇ 教職調整額の10%への引き上げ

3 求められている学習指導について

(1) 本校での深い学びに向けた授業実践

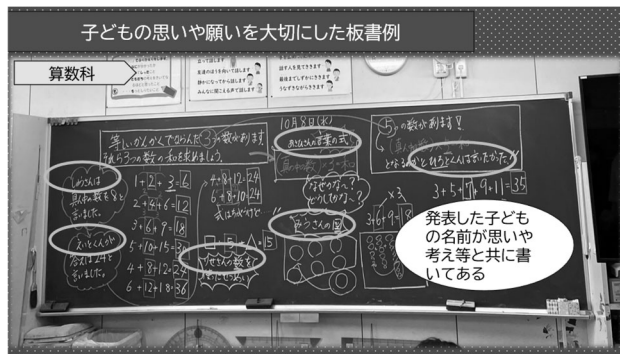
「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて私たち教員は日々取り組んでいる。その中でも特に難しいのが「深い学び」である。ここでは、「深い学び」の実現に向けた本校での授業実践例を紹介し、これからの授業づくりや

深い学びについて改めて考える機会としたい。本校の体育の授業では、走り高跳びでより高く跳ぶために、タブレットを活用してフォームをチェックし、何が上手くできていて、何ができていないのかを確認し活動に取り組んでいる。子どもたちは、さらに高く跳ぶためにはどうすればよいかを動画を基にグループごとに話し合い、次の練習に生かそうとしている。このようにして、本校では一つ一つの知識がつながり、「わかった」「おもしろい」等と思える授業になるよう試行錯誤の日々を続けているところである。



(2) 子どもの思いや願いを大切にしたい板書

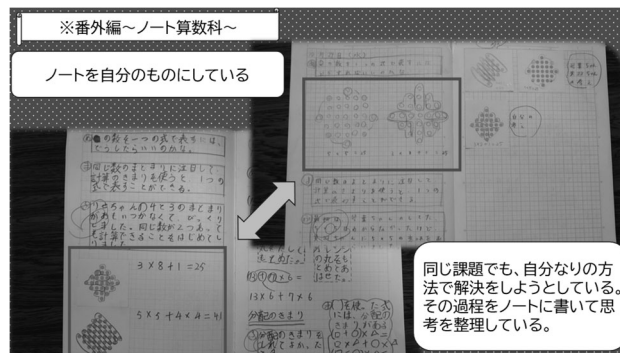
経験年数の浅い教員の中には、何を黒板に書いたらよいか分からないという話を聞くことがある。そこで、小学校の算数の授業において子どもたちが発表したり、気付いたことをつぶやいたりした内容とともに、その子どもの名前も書くことで、子どもたちの次への意欲付けを



図ったり、頑張りを称賛したりすることができる一つの例を紹介した。一方で、子どもたちの中には、黒板に書かれたことを必死にノートに書き写す姿が見られるが、書くことに集中するあまり、大切な友達の意見や考え等を聞き漏らし、対話的な学びに遅れをとってしまうという場面も見受けられる。そのような時であっても、紹介した板書の仕方であれば、ノートを見て授業を振り返った際に、友達の顔が思い浮かぶだろうと思われる。

(3) ノートの活用例

板書例に併せて、ノートの書き方についても本校の子どもが書いたノートを例にして紹介した。黒板に書いてあることを書き写すだけでなく、自分の考え等がしっかりと書かれているノートほどすばらしいものだ



と個人的には考えている。その主な理由は、教員がそのノートを見たときに、子どもがどのように思考し、解決に向けた過程でどのように取り組んだのかがよく伝わってくるからである。1単位時間の中で、教員が子どもたち一人ひとりの取り組み全てを見取ることが難しいため、ノートは子どもたちの理解を見取る上で貴重な資料となると捉えている。

4 分科会発表後の質疑等

私の発表の中で、めあてとまとめの整合性について授業を基に話をした際、参加者の中から次のような質問があった。「子どもたちの中には、できる子もいればできない子もいる。また、様々な資質・能力、技能等の違いをもって授業に取り組んでいる。そのような子どもたちに対してどのような指導をし、意欲を高めるのか」という個別最適な学びに関する内容であった。私からは本校での取り組み例として、子どもの理解に合わせ ICT を活用した問題やドリル等を活用し取り組ませたり、教員が個別に指導を行ったりして基礎・基本の習得を図っていることや、取り組んだからこそその課題についても触れてお伝えした。しかしながら、教室の中では、子どもたちの状況や様子等が日々刻々と変化するため、いつもこのような理想通りには進まないことの方が多いことも付け加えた。だからこそ、引き続き、実践を通して、追究していくことの大切さを改めて実感できた。