

町田市立小・中学校における働き方改革プランの成果報告について

「町田市立小・中学校における働き方改革プラン（2019年2月1日作成）（以下、プラン）」について、2022年度までの成果を報告します。

1 主な取組項目の成果と教員アンケート結果

プランの主な取組項目について、成果と教員アンケート結果を報告します。

プランでは、教員の負担を軽減していきいきと子どもに向き合える環境をつくるため、4つの基本方針を定め、人的補助等26の取組項目を進めてきました。また、これまでに4回、市内小・中学校に勤務する全ての正規教員を対象にして、プランの取組項目に関するアンケートを実施し、アンケートの結果は、プランの成果を計る指標としています。

基本方針1:教員が担う業務の精査及び適正化	
給食費の公会計化(取組項目1-2-①)	
【成果】	2020年度から小学校給食費の公会計化を行い、教育委員会事務局で徴収・管理を行うことで、給食費の取り扱いについて、教員が関与することがない仕組みを構築しました。
【2022年度教員アンケート結果】	○取組が「役に立っている」と回答した割合:80.2% (自由意見) ・精神的な負担になっていた、未納者への督促業務がなくなって助かっている。 ・システム入力が複雑でミスが増えた。
学校徴収金システム及び事務分担見直し(取組項目1-2-②)	
【成果】	2021年度から学校徴収金システムの導入及び事務分担の見直しを行い、学校徴収金の取り扱いについて、教員が関与することがない仕組みを構築しました。 また、教材費等を小学校給食費と同様に公会計化するための準備を進めました。
【2022年度教員アンケート結果】	○取組が「役に立っている」と回答した割合:62.0% (自由意見) ・学校で現金を扱う機会が格段に減り、会計事故の防止に繋がる。 ・将来的には良いと思われるが、システム操作の手順が多く、慣れるのに時間がかかっている。
基本方針2:学校を支えるチーム体制の構築	
副校長補佐配置の拡充(取組項目2-2)	
【成果】	副校長補佐(※)を2022年度末時点で25校に配置しました。 ※副校長の負担軽減を図るため、調査・報告、サービス管理、施設管理等を行い、副校長を補佐する職員
【2022年度教員アンケート結果】	○取組が「役に立っている」と回答した割合):97.9% (自由意見) 管理職のみ ・事務的な仕事を任せることができ、人材育成や学校経営に力を注げるので大変助かっている。 ・全校に配置してほしい。
スクール・サポート・スタッフ配置の拡充(取組項目2-3)	
【成果】	スクール・サポート・スタッフ(※)を2020年度から全校に配置しました。 ※教員の事務負担軽減を図るため、学習プリント等の印刷・配布準備、授業準備の補助等を行う職員
【2022年度教員アンケート結果】	○取組が「役に立っている」と回答した割合:93.9% (自由意見) ・印刷等の事務作業の時間が減り、授業準備等に充てることができる時間が増えた。 ・助かっているが、人数が足りていないので、大規模校には配置人数を増やしてほしい。

基本方針3:教員が担う業務負担の軽減	
統合型校務支援システムの導入(取組項目3-3)	
【成果】	2019年度から統合型校務支援システム(※)を導入し、校務効率化を図りました。 また、児童・生徒の欠席・遅刻連絡等、学校と保護者との連絡のシステム化についても検討を進めました。 ※学籍管理、出欠管理、成績管理、週ごとの指導計画の作成、時数管理を中心とした学校における校務全般を管理する機能を有しているシステム
【2022年度教員アンケート結果】	○取組が「役に立っている」と回答した割合:69.8% (自由意見) ・成績処理や週案作成がスムーズに行えるようになった。

基本方針4:教員の意識改革	
出退勤管理システムの活用(取組項目4-1)	
【成果】	2019年度から出退勤管理システム(※)を活用して教員一人ひとりの在校等時間を把握し、校務分担の見直し等に結びました。 ※教員が出退勤時にタッチパネルにて打刻した出退勤時刻を管理するシステム
【2022年度教員アンケート結果】	○取組が「役に立っている」と回答した割合:74.5% (自由意見) 管理職のみ ・管理職が勤務実態を把握することで、声掛けや業務分担の見直しに繋がっている。

2 成果指標の達成状況

プランの4つの成果指標について、その達成状況をご報告します。

①仕事と生活の調和が取れていると思う教員の割合(教員アンケートから算出)					
達成状況	2019年度	2020年度	2021年度 (目標値: 60%以上)	2022年度 (目標値: 60%以上)	2023年度 (目標値: 60%以上)
	59.1%	56.3%	51.3%	48.9%	-
②時間外在校等時間数が月80時間以上の教員の割合(出退勤システムから算出)					
達成状況	2019年度	2020年度	2021年度 (目標値: 3.0%)	2022年度 (目標値: 1.5%)	2023年度 (目標値: 0%)
	4.9%	4.7%	4.1%	4.6%	-
③時間外在校等時間数が年間360時間以上の教員の割合(出退勤システムから算出)					
達成状況	2019年度	2020年度	2021年度 (目標値: 46.0%)	2022年度 (目標値: 43.0%)	2023年度 (目標値: 40.0%)
	55.0%	48.4%	60.3%	61.5%	-
④働き方改革プランに掲げる取組によって、負担が軽減したと思う教員の割合(教員アンケートから算出)					
達成状況	2019年度	2020年度	2021年度 (目標値: 60%以上)	2022年度 (目標値: 60%以上)	2023年度 (目標値: 60%以上)
	60.0%	65.7%	64.2%	66.4%	-

【考察】

①～③については、目標値を下回り、2022年度については、2021年度よりも目標値との差が広がる結果となりました。

2021年度以降、それまで新型コロナウイルス感染症拡大のため中止してきた学校行事について、新型コロナウイルス感染症拡大防止に配慮しながら工夫して実施していくように転換を図ったことが要因の一つであると考えられます。学校行事の再開にあたり、実施方法の検討、保護者や地域への説明内容の検討等に多くの時間を要したことや、2021年度は半日実施、2022年度は1日実施といったように、学校行事の実施時間が伸びたことにより準備に多くの時間を要したことが時間外在校等時間数の増加に繋がったと考えられます。

また、教員アンケートにおいては、「働き方改革によって、教員の働き方に対する保護者や教員自身の意識が変わってきたり、効率化された仕事もあるが、それ以上にコロナ対応・英語・ICT・調査業務等、仕事が年々増えている。」といった、働き方改革の取り組み自体に一定の成果は見られるものの、それ以上に教員がやるべき仕事が増え、依然として長時間勤務や休日勤務をする者が多い厳しい状況であるとの意見が多く見られました。

一方で、働き方改革を進めていく上では、教員の時間外在校等時間数を縮減するだけでなく、教員が子どもたちに寄り添う時間を確保し、やりがいや働きがいをもって働くことができているかといった視点も大切です。そこで、町田市の教員の状況を捉えるために、2022年度実施のアンケート調査において「あなたは仕事にやりがいや働きがいを持っていますか？」という設問を新たに設けました。その結果、約90%の教員が働きがいを持っていると回答しており、厳しい状況の中でも高い意識と責任感を持って子どもに向き合っている教員が多い傾向が見られました。

④については、目標値を上回る結果となりました。

「スクール・サポート・スタッフ」と「副校長補佐」の配置については、教員アンケートにおいて90%以上の教員が役に立っていると回答するとともに、自由意見欄にも肯定的な意見が多く見られ、人的措置の効果は高いと考えられます。

また、給食費の公会計化等の学校徴収金に関する質問や統合型校務支援システム等のシステムに関する質問についても、教員アンケートにおいて役に立っていると回答している教員の割合が年々増加している傾向が見られました。

教員アンケートから、働き方改革の取り組みには一定の成果があったと考えられますが、「人が足りないから、人的措置を更に拡充してほしい。」、「システムを使いやすくしてほしい。」、「働き方改革が推進されていても、年々仕事が増えている。教員の業務精査・適正化を更に進めるべき。」といった意見が多いことから、教員の働く環境は、依然として長時間勤務や休日勤務をする者が多い厳しい状況であり、更に取組を加速していく必要があると考えられます。

3 今後の方向性について

学校における働き方改革は、2019年度から取組を開始し、目標の達成に向けて今もなお課題を残しつつも、取組開始以前と比べ負担が軽減したと感じる教員の割合が目標値を超え続けていることなどから一定の成果を上げていると考えられます。

今後は、2024年度からはじまる町田市教育プラン24-28の中で、働き方改革を一つの施策として位置づけることで、教育委員会が学校とパートナーシップをより強め、働き方改革と教員の資質能力の向上に関する取組を一体的に推進していきます。また、教員の時間的・心理的な余裕を確保し、教員が学び続けることで、教員としてのやりがいにつながるよう支援していきます。

町田市教育プラン24-28では、以下の2点について重点的に取り組んでいきます。

(1) 教員が担う業務の負担軽減

教員が専門性を最大限発揮できるように、教員の本来担うべき業務を精査・整理していきます。新たな取組としては、新たな学校づくり推進事業と連動し、学校の施設管理について民間活力を導入することで、これまで教員が担ってきた業務の一部を委託化します。

(2) 学校支援体制の強化

学校を取り巻く様々な課題に対応できるよう多様な専門性を有する人材（スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、ICT 授業支援員等）や業務負担を軽減するための人材（副校長補佐、スクール・サポート・スタッフ）を配置します。