**新座市立小中学校における働き方改革の方向性と取組について**

**新座市教育委員会**

**１　意識調査の実施**

(1) 調査の目的

働き方改革の取組を一層推進するため、市立小中学校に勤務する教職員に意識調査を実施することで、本市における働き方改革を構成する因子を明らかにする。

(2) 調査の方法

・質問は、埼玉県が作成した質問紙を参考に、本市の課題を加味し、働き方改革の効果に関する１６の質問を作成した。

・令和４年度１学期末から夏季休業期間にかけて、全ての県費負担教職員を対象に、WEBにより各自で回答する方式で実施した。なお、本意識調査と併せて、「実態調査」も実施している。

・４件法（とても有効、まあまあ有効、あまり有効でない、全く有効でない）で回答を求めた。

(3) 調査の結果

８月３０日までに全２３校、６０４名の回答を得ることができ、集計後に因子分析を行った。因子分析の実施にあたっては、固有値１以上、因子負荷０．４以上を基準とするとともに、多義的であるなど特定の因子との関連が解釈しにくい項目を除外した。最終的には、因子数を４とし、１３問（１６問中）を採用している。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 因子負荷量と共通性 | a1 | a2 | a3 | a4 |  | h^2 |
| 会議や打ち合わせの精選・運営方法の工夫 | **0.606710**  | 0.125226  | 0.150979  | 0.162392  |  | 0.432945  |
| 行事の精選や運営方法の改善 | **0.526317**  | 0.034081  | 0.250208  | -0.032403  |  | 0.341826  |
| 校務分掌の統合・整理 | **0.519218**  | 0.001750  | 0.193743  | 0.174010  |  | 0.337406  |
| 業務改善についての会議（カエル会議等）の実施 | **0.517153**  | 0.094339  | 0.019012  | 0.374050  |  | 0.416623  |
| 学習課題や添削等のデジタル化 | 0.044399  | **0.882355**  | 0.103354  | 0.119629  |  | 0.805515  |
| 自動採点システム等の活用 | 0.061954  | **0.780362**  | 0.054075  | 0.059212  |  | 0.619233  |
| テストのCBT化 | 0.031980  | **0.751617**  | 0.157369  | 0.143360  |  | 0.611268  |
| 学年だより等保護者宛て文書の精選やデジタル化 | 0.342402  | **0.429176**  | 0.183471  | 0.038303  |  | 0.336560  |
| 朝や放課後等、授業以外の学習活動の精選 | 0.116269  | 0.121277  | **0.637186**  | 0.234689  |  | 0.489312  |
| 登下校指導等の業務の地域移行 | 0.232054  | 0.172777  | **0.474202**  | 0.004999  |  | 0.308594  |
| 研修の精選や運営方法の工夫 | 0.354829  | 0.052937  | **0.442291**  | 0.111176  |  | 0.336687  |
| 計画年休の取得促進 | 0.152617  | 0.139664  | 0.147981  | **0.529402**  |  | 0.344963  |
| 日課表や下校時刻の見直しによる時間単位の年休取得促進 | 0.217930  | 0.137971  | 0.452065  | **0.458851**  |  | 0.481437  |
| 寄与量 | 1.570270  | 2.248286  | 1.248086  | 0.795726  |  | 5.862368  |
| 寄与率 | 0.120790  | 0.172945  | 0.096007  | 0.061210  |  | **0.450951**  |

＜因子分析の結果データ＞

２　今後の方向性

(1) 働き方改革推進の着眼点となる４因子

意識調査から、多くの教職員が共感する働き方改革には、次の４つの因子があることが明らかになった。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ｎｏ | 因子名【着眼点】 | 意識調査における質問項目 |
| 第１因子 | 組織・運営の改善 | 会議や打ち合わせの精選・運営方法の工夫 |
| 行事の精選や運営方法の改善 |
| 校務分掌の統合・整理 |
| 業務改善についての会議（カエル会議等）の実施 |
| 第２因子 | デジタル化の促進 | 学習課題や添削等のデジタル化 |
| 自動採点システム等の活用 |
| テストのCBT化 |
| 学年だより等保護者宛て文書の精選やデジタル化 |
| 第３因子 | 授業以外の教育活動と研修の在り方の見直し | 朝や放課後等、授業以外の学習活動の精選 |
| 登下校指導等の業務の地域移行 |
| 研修の精選や運営方法の工夫 |
| 第４因子 | 年休取得のための環境整備 | 計画年休の取得促進 |
| 日課表や下校時刻の見直しによる時間単位の年休取得促進 |

これらの因子を働き方改革推進のための着眼点とし、各校が具体策を検討、立案していくことが重要であると捉えられる。また、各校が同じ着眼点でこれまでの取組を振り返り、効果を検証、取組を整理することで、各校の情報共有が可能となる。そのことにより、経験則や先行事例に準えるやり方から脱却し、明確な目的意識のもと、効果的な取組に変容させることが期待できる。

(2) ４因子の特徴

①　組織・運営の改善　　　　　　　　　　　　　　　　　　【学校が中心の取組】

学校経営に直接関わる事項であり、校長の管理運営事項が大半を占める。校長のリーダーシップのもと、教職員が運営に参画することで、より大きな効果が得られるものと推測される。教職員の期待も大きい因子である。

②　デジタル化の促進　　　　　　　　　　　【教育委員会と学校が連携する取組】

教員の主要業務である教科指導や評価に関わる因子であることから期待値も高く、デジタル化が進むほど、実感を伴って負担軽減が享受できるものと推測される。環境整備は教育委員会、活用は学校が主体となって行うものであり、役割が明確である。

③　授業以外の教育活動と研修の在り方の見直し　　　　　　【学校が中心の取組】

従来から行われてきた働き方改革の取組が多く、継続して行うことが求められる因子である。ただ、目に見えた効果は実感しにくく、新たな取組を始めたり、取組のメインに据えたりした場合、徒労感を増す可能性もある。そのため、トップダウンで行うのではなく、教職員の意見を参考に慎重に進める必要があるものと思われる。

④　年休取得のための環境整備　　　　　　　【教育委員会と学校が連携する取組】

働き方改革の1つの要因として認識されてはいたものの、今回の意識調査によって、はじめて独立した因子として捉えられた。これまでも、アニバーサリー休暇等の名称で、年休を取得しやすい雰囲気の醸成に努めてきた学校はあるが、あくまでも個人の都合の範疇にとどまり、気兼ねなく取得できるまでには至っていない。今後は、誰もが年休を取得しやすい環境を整えていくことが求められる。そのためには、年休が取りやすい制度の構築を教育委員会がすすめ、その運用に各校が積極的に取り組むことが重要である。「年休の取得のしやすさ」は、硬直化しつつある働き方改革のゲームチェンジャーとなる可能性を秘めている。

３　市全体の取組（案）

学校現場における働き方改革について、これまでは行事の精選や会議の縮減、「○○デー」等による時間の制限に重きが置かれ、教職員の職務（ワーク、仕事）上の負担をいかに軽減するかを中心に取り組まれてきた。近年では、平成３０年７月に公布されたいわゆる「働き方改革推進法」とそれらに関連して定められた「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（平成３１年１月　文部科学省）において、上限の目安時間が示されたことから、「１か月４５時間、１年間３６０時間」が厳守すべき事項として取り扱われるに至っている。

他方、厚生労働省は、働き方改革を「働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにするための改革」と定義しており、職務外の時間（ライフ、私生活）に合わせた仕事の仕方を実現することを目的としている。

そのことを踏まえると、今回の意識調査で「年休の取得のしやすさ」を働き方改革の柱として捉えている教職員が多数いることが明らかになったことは興味深い。「職務（ワーク、仕事）の負担を軽減させ、職務外の時間（ライフ、私生活）を充実させる。」というこれまでの取組に加え、「職務外の時間（ライフ、私生活）の充実のために、年休等の取得を自身でコントロールできるような働き方ができるようにする。」という取組を開始し、二つの取組を双方で補完するような仕組みを構築していくことが重要である。前者は、各校の実情、課題が異なることから引き続き学校が中心となって、後者は、個々の実情に合わせた制度設計が必要なことから市全体の取組として教育委員会が中心となって環境整備をしていく必要がある。

年休取得のための環境整備としては、まずは計画年休制度（年間５日間）の本格導入が検討されるべきだが、課業日に付与することは現在の教育課程の実施状況では実質的に難しく、長期休業期間に付与せざるを得ない。それでは、働き方改革の着眼点に照らし合わせても効果的でなく、制度運用を本市が率先して行う段階にはないものと思われる。それよりも、意識調査で多数の教職員が有効であると回答した「日課表や下校時刻の見直しによる時間単位の年休取得促進」に着目した制度のほうが、実効性は高く、自身の都合で年休が取得しやすいことから、心理的な負担感の低減には有効で、高い働き方改革の効果が期待できるのではないかと考える。

そこで、市全体の取組として新たに「ウィークエンド架け橋プラン（仮）」を実施し、教職員が年休を取得しやすい環境を整えるとともに、児童生徒を家庭に返し、私生活を重視する市民感覚の醸成にも寄与していく。概要は次のとおりである。

(1) 名称　　ウィークエンド架け橋プラン（仮）

※他に「週末ジョイント計画」等の候補あり

(2) ねらい

金曜日に年休を取得しやすい環境を整え、金曜日夕方から週休日にかけての私生活（ライフ）を充実させることで心身のリフレッシュを図り、仕事（ワーク）の一層の充実につなげる。

(3) 内容

①　金曜日の日課表を工夫し、下校時刻を繰上げる。

②　１時間から２時間程度の年休の取得を促進し、週休日と合わせることで、週末のプライベートや余暇の時間が充実するようにする。

③　金曜日の放課後は、研修、会議等の恒常的な予定は計画せず、各自の判断で年休を取得したり、職務にあたったりすることができるようにする。

(4) 期待される効果

・同僚への気兼ねや請求することへのためらいがなくなり、年休の取得率が向上する。

・年休を取得しない場合でも、会議等がないので、学級事務、教材研究に専念できる。

・働き方改革への取組が評価されることで、ブラックと揶揄される教職イメージの払拭につながる。ひいては、教職を希望する若者の増加が見込める。

・「年休が取得しやすい新座市」とのイメージが定着した場合、これまで以上に本市への異動意向者が増え、教育力の向上につながる。

・週末の過ごし方については、金曜日の夕方から計画が立てられるので、時間的な余裕が生まれる。そのため、余暇の過ごし方が大きく変わり、仕事にも良い影響を与える。

(5) 教育委員会の役割

・希望する教職員が充実した週末を送ることができるよう、関連業者にはたらきかけ、余暇などのプランを充実させる。

〈例〉新座市の教職員限定　□金曜宿泊優待プラン　□金曜ディナー優待特典　等

・社会教育や児童福祉関係団体に趣旨を周知し、下校時刻が早まった児童生徒の受け皿づくりに積極的に取り組んでもらう。

・保護者に働き方改革の趣旨を周知して理解を求めるとともに、学校教育に依存する風潮を改め、家庭教育の役割を再認識してもらう契機とする。

(6) その他、留意事項等

・実施曜日を金曜日とした理由は、①意識調査において、「ノー残業デー」を金曜日に設定することが望ましいとする回答が、４０％を超えていたこと、また、②教員は職務を一週間単位で計画しているものが多く、５日間のトータルで生産性を高め、週末に余裕をもって休みたいという意識が働いていることが同調査から読み取れたことによる。

・本プランの実施にあたっては、校種によって教育課程の編成に大きな違いがあることから、小学校と中学校とでは、異なる実施方法となることに留意する。

(7) 活用例

金曜日夕方から近県を旅行する場合

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 金曜日 | 土曜日 | 日曜日 |
| 16:00 | 18:00 | 21:00 | 9:00 | 12:00 | 15:00 | 18:00 | 21:00 | 全日フリー |
| 帰宅後、旅行に出発 | チェックインディナータイムくつろぎの時間 | 朝食チェックアウトゆっくりと観光 | 帰宅 | プラスワンの活動が可能 |

＜メリット＞

・金曜日の宿泊プランは、土曜よりも比較的安い。

・金曜日から旅行に行くことで、観光のメインが土曜日午前となるので比較的すいている。

・旅行の日程を前倒しにすることで、日曜日に時間的なゆとりが生まれる。