

R 6 総合教育会議

教職員のウェルビーイング向上に向けて
～今年度の働き方改革の取組から～

令和7年1月24日（金）
北九州市教育委員会

本日の説明



1 教職員を取り巻く状況

- (1) 全国的な状況
- (2) 本市の状況

2 現在の取組

- (1) 教職員負担の原因分析および対策
- (2) 教職員の人材育成等

本日の説明



1 教職員を取り巻く状況

- (1) 全国的な状況
- (2) 本市の状況

2 現在の取組

- (1) 教職員負担の原因分析および対策
- (2) 教職員の人材育成等

1 –(1) 全国的な状況 (2) 本市の状況

(1) 全国における働き方改革の主な動き

6月：中央教育審議会への文部科学大臣からの諮問
8月：学校における働き方改革特別部会で示された「緊急提言」
12月：「学校における働き方改革に関する緊急対策」

8月：「令和の日本型学校教育」を担う
質の高い教師の確保のための環境整備に
関する総合的な方策について（答申）

1月：答申「学校における働き方改革に関する
総合的な方策について」（勤務時間の上限ガイドライン）

公立小学校・中学校
等教員勤務実態調査

H29

H31

R4

R6

(2) 本市の主な動き

3月：「学校における業務改善プログラム
＜第1版＞」策定

2月：「学校における業務改善プログラム
＜第3版＞」策定

3月：「業務改善プロ
グラム＜第2版＞」策定

6月：「業務改善コン
サルティング」実施

2月：「教職員意識
アンケート」実施

H29

H31

R3

R5

R6

1－(2) 本市の状況

令和5年2月：「学校における業務改善プログラム＜第3版＞」策定

学校における業務改善プログラム
＜第3版＞



令和5年2月
北九州市教育委員会

【目的】

- ◎ 子どもと向き合う時間、指導準備時間の確保
- ◎ 教職員のワーク・ライフ・バランスの充実、メンタルヘルス等の健康保持

【内容】

- ◎ 具体的に取り組む4つの柱、20の取組を整理

【達成目標】

- ◎ 月平均在校等時間が45時間以内の教職員の割合100%
- ◎ 年休の取得日数12日以上 of 教職員の割合100%

資料データは
こちら⇒



1-(2) 本市の状況

本市の業務改善に係る組織的な取組例

教科担任制
持合い授業の導入

専科教員
SSSの配置

自動採点システム
の導入

授業時数の見直し

tetoruの導入

定時退校日の設定

部活動実施時間の
徹底

二学期制の
導入

留守番電話機能の
活用

文科省が推奨する項目を網羅し、一定の効果を挙げている

1－(2) 本市の状況

「教職員意識アンケート（R6.2実施）」の結果概要

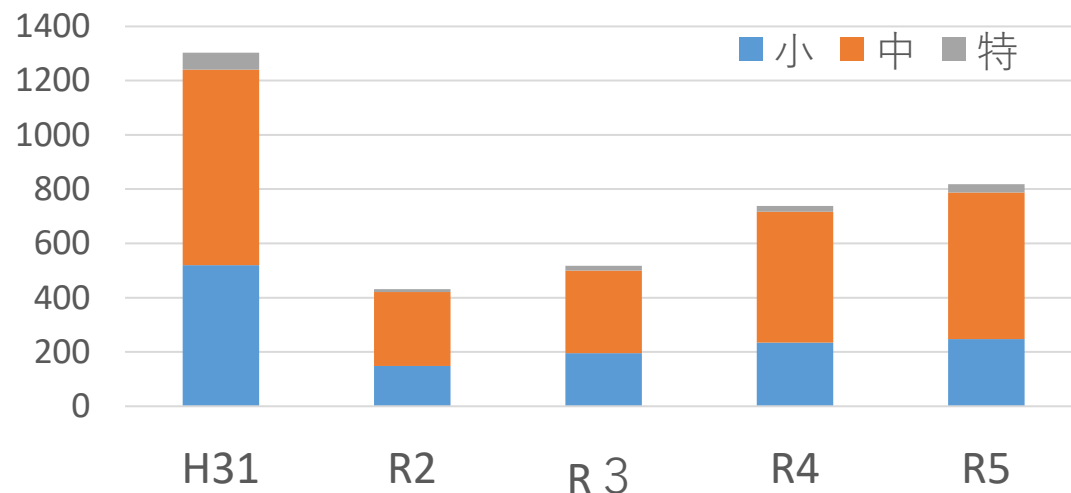
項目	H28年度 調査	R3年度 調査	R5年度 調査	増減 (H28比)
子供と向き合う時間が確保できていると感じるか	44.9%	58.4%	65.3%	20.4 P 増加
ワーク・ライフ・バランスが実現できていると感じるか	36.5%	46.5%	55.9%	19.4 P 増加
業務改善が進んでいると感じるか	19.8%	38.2%	43.1%	23.3 P 増加
仕事が多忙と感じるか	95.0%	93.2%	84.0%	11.0 P 減少
仕事にやりがいを感じるか	91.4%	91.9%	87.4%	4.0 P 減少

1－(2) 本市の状況

○ 教職員の状況

- ・ R 5 年度 年平均在校等時間 月 **8 0** 時間超 教職員数
⇒ **5名 (小1人、中3人、特支1人)** ※H28(214人)
- ・ R 5 年度 年平均在校等時間 月 **4 5** 時間超 教職員数
⇒ **8 1 9 名 (小8.1%、中32.6%、特支4.1%)** ※H28(1747人)

年平均45時間／月以上の教職員数



コロナ前より減少しているものの、行事等の復活により、ここ数年は在校等時間が**増加傾向**にある。

本日の説明



1 教職員を取り巻く状況

- (1) 全国的な状況
- (2) 本市の状況

2 現在の取組

- (1) 教職員負担の原因分析および対策
- (2) 教職員の人材育成等

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

① アセスメントの必要

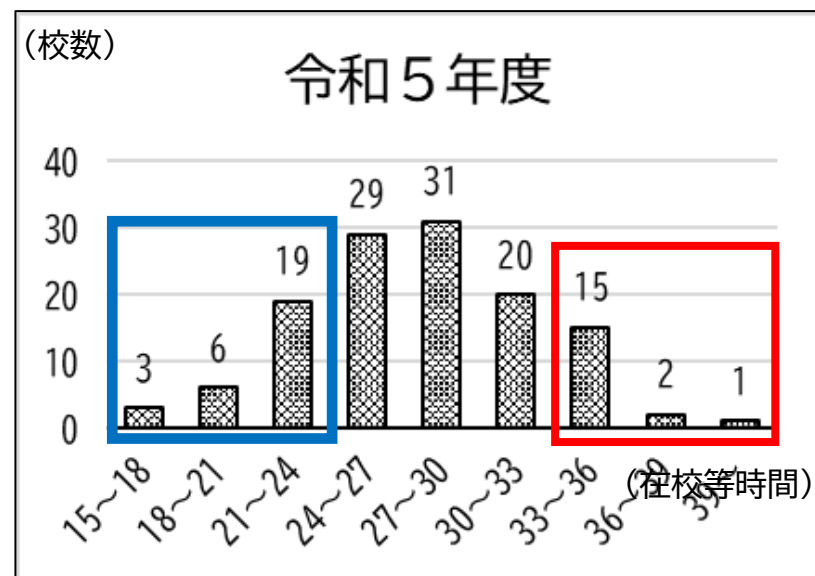
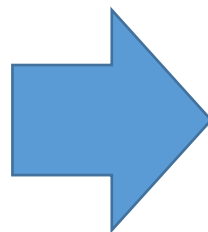
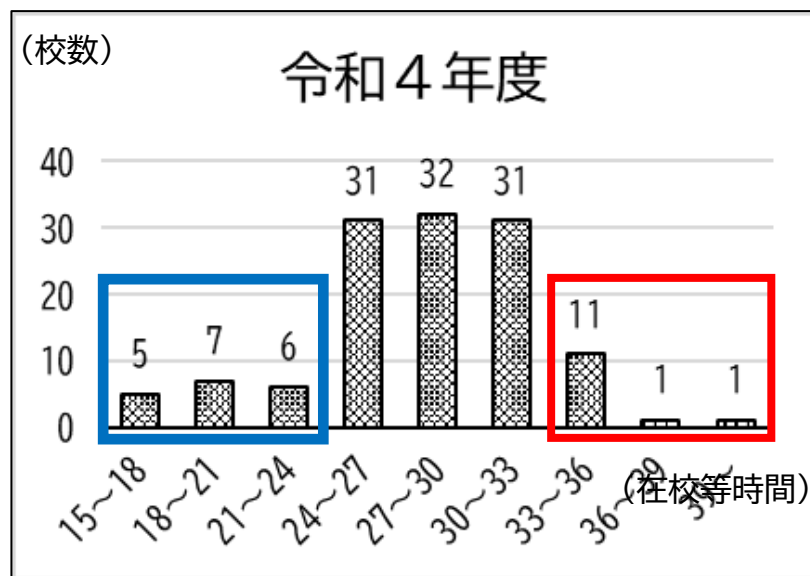
学校ごとの状況を見ると・・・

業務改善の実態は
「二極化」して
いることが判明！

令和4年度と比較して、**在校等時間が短い学校が増加した。**

その一方で、**在校等時間が長い学校も増加した。**

4～11月の学校平均在校等時間の分布の変化（小学校）



2-1) 教職員負担の原因分析および対策

① アセスメントの必要

個人の働き方を見ると・・・



「子どものために」
毎日遅くまで頑張る先生・・・

「長時間労働」の要因は…??

誰が

いつ

なぜ

何を

「数値」を基にした分析・対策が必要！

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

■ 学校訪問における個別の聞き取りより



業務量過多？

突発的
事案対応？

同学年の残業？

教頭や専任生徒指導主事、
研究主任としての働き？

部活動指導？

仕事にこだわりすぎることで、
負担が増大していることも。



教職員一人一人の
「意識改革」
も必要では…

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

「意識改革・マインドセット」が必要？

■ 業務改善にかかる文献の流れから



・「当たり前」を徹底的に見直す学校づくりを。

麹町中学校元校長 工藤勇一 著



・管理職向けの働き方改革の教科書。

教育研究家 妹尾昌俊 著



・お疲れ先生は、やった方がいいことをするが、幸せ先生は、やらなければいけないことをする。

先生の幸せ研究所代表 澤田真由美 著



・「教師という仕事が好き」
そう言えるようになったのは、定時で帰るようになってから。

・やらなくていい仕事は、やらないと決める。時間対効果。

公立小学校教員 こう 著

組織的な取組の業務削減

「教員目線」の業務の進め方など

業務改善は、組織対応に加えて個人の意識改革も

2-1 教職員負担の原因分析および対策

これまでの
教育委員会や管理職が主導
する「業務量削減」に加え



仕事を減らしてくれないと、在校等時間の削減なんかできるわけがない……。

組織として行うもの

これからは……

教職員一人一人の「意識改革・
マインドセット」も必要

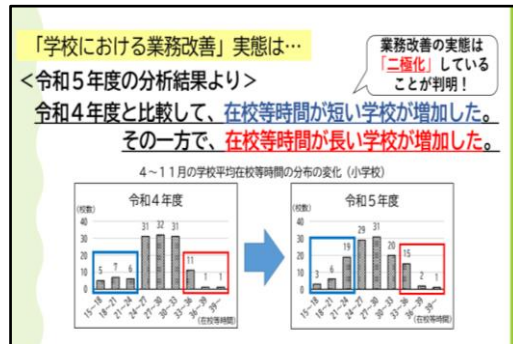


定時退勤のために、今日は〇時までに〇〇を終わらせよう！

自分で行うもの

どちらも必要。「両輪」として進めていく。

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策



- ・ 学校の 二極化
- ・ 個人の こだわり



個別支援

意識改革

- ・ 課題校へ教職員部課長等による学校訪問
- ・ 原因分析 ⇒ 組織的な対応策
- ・ 学校の実情に応じたGPの紹介
- ・ 「意識改革・マインドセット」を促す取組の推進

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

教員一人一人の
「意識改革・マインドセット」の実現に向けて...

- ・ポイント① 心身の健康保持
- ・ポイント② 「前例踏襲」からの脱却

2－(1) 教職員負担の原因分析および対策

ポイント① 心身の健康保持

「在校等時間を4 5 時間以内に」

8 0 時間が連続すると「過労死ライン」

(根拠は…)

医学的知見を踏まえ

脳・心臓疾患の認定基準を基に定められた

厚労省が示す科学的数値

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

ポイント② 「前例踏襲」からの脱却

今まで学校現場で当たり前に行ってきたこと…

あいさつ運動

体育大会

卒業式練習

部活動指導

主題研修

学級通信等

なぜその業務？

業務の目的は？

方法論等を再吟味する「**柔軟な思考**」が求められる

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

学校の取組例

- ・学校全体で学級通信を廃止
- ・マイ退勤時間、マイ年休日の設定・教職員間で共有
- ・年度当初に年間授業時数を明示し、適切に授業時数管理

勤務時間外の留守番電話の設定、通知表所見の簡略化、保護者連絡ツールの導入 など

月		6	木	避難訓練 (6校時)
火		6	金	
水	個人懇談会1 【希望制】	4	土	
木	個人懇談会2 【希望制】	4	日	
金	給食終了日 (4校時まで)	4	月	
土			火	

年度当初に、年間の授業時数を事前に示すことで、各自で計画的な時数管理を促すようにしている。

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

全体支援

○ 全管理職対象に周知・協議

- ・ 10/11 臨時校園長会議
- ・ 11/5 定例校園長会議



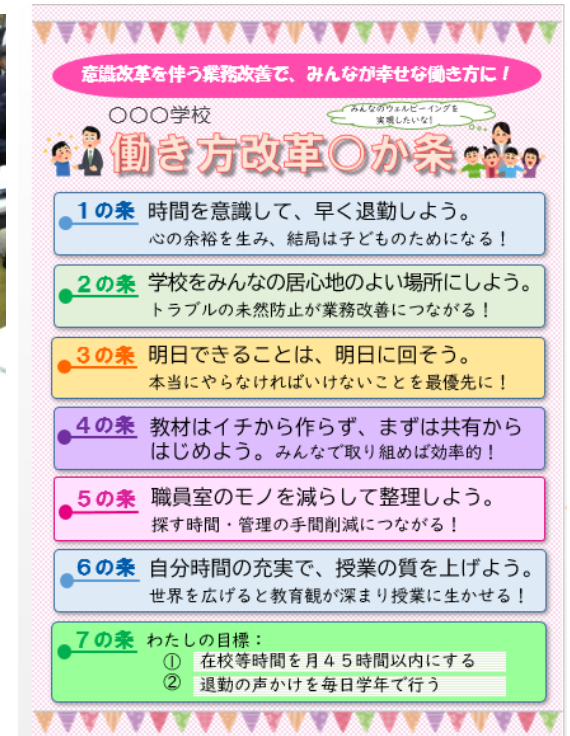
○ 全校で「働き方改革〇か条ポスター」設定

- ・ 各校独自の〇か条を、教職員からのボトムアップに設定し、教職員の意識改革へ。

○ 全校で「業務改善のGP」共有（R6業務改善実践推進校）

○ 全保護者へ「業務改善への理解啓発チラシ」作成・配布

- ・ 保護者や地域に、教職員の業務改善への理解・協力依頼。
- ・ 部活動ガイドラインの再周知。



2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

市全体で確認している重点事項

「子どものためなら」長時間勤務も致し方ない

とする働き方は、教師が疲弊し、

結果として子どものためにならない



先生疲れてる？

先生方が心身ともに健康で子どもの前に立つことが、

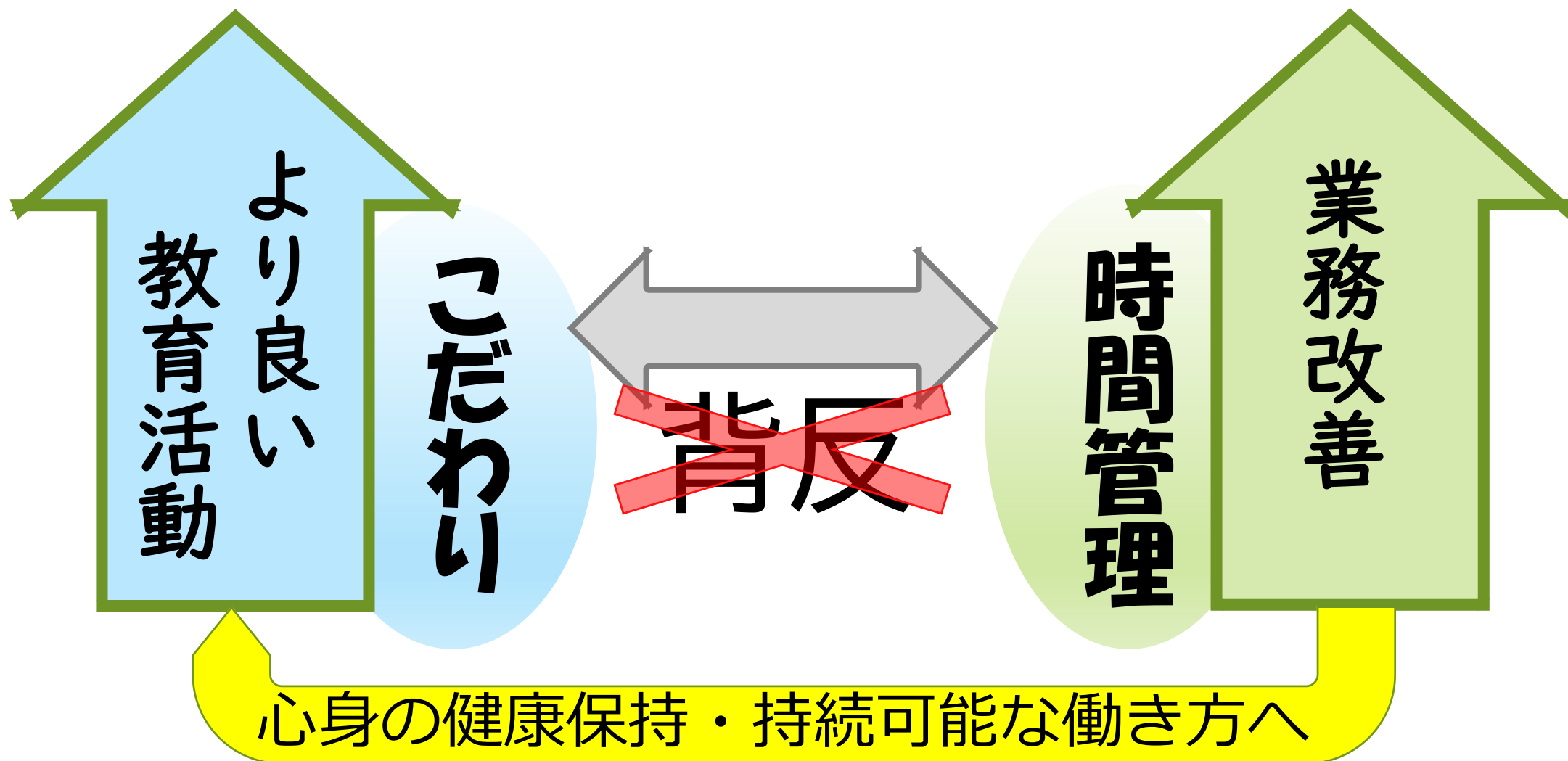
結局は子どものためになる



先生が笑顔で
うれしいな！

2-(1) 教職員負担の原因分析および対策

まとめ（イメージ図）



本日の説明



1 教職員を取り巻く状況

- (1) 全国的な状況
- (2) 本市の状況

2 現在の取組

- (1) 教職員負担の原因分析および対策
- (2) 教職員の人材育成等

2-(2) 教職員の人材育成等

○ 教職員のやりがい、モチベーションアップのための支援(※今後の予定を含む)

(1) 管理職のマネジメント力向上

- ・研修履歴システムを活用した教職員との「対話」で、モチベーションアップへ
- ・人材育成、コーチング、危機管理等のマネジメント系研修の充実
- ・有識者による働き方改革推進の悉皆講話

(2) 女性活躍・ダイバーシティ推進

- ・マネジメント系研修への参加促進(R5:70人⇒R6:110人)
- ・若年からステージごとのライフプラン研修の実施
- ・ハード整備(ミモザルーム・トイレ)による働きやすい環境整備(※)

(3) 保護者対応

- ・コミュAGE↑研修の実施(※)、録音機能電話の設置(※)、SC・SSW・SL配置 等

(4) 教員業務への人的支援

- ・教員業務支援員(SSS)の全校配置、特別支援教育支援員・学校支援講師等の配置

(5) メンタルヘルス研修の充実

(6) 優秀校長・教頭・教務・教員の学校での実地研修「見に行く研」実施(※) など

R 6 総合教育会議

教職員のウェルビーイング向上に向けて
～今年度の働き方改革の取組から～

令和6年12月24日（火）
北九州市教育委員会