１年次計画書

埼玉県より文部科学省に提出した「事業計画書」の中から、「伊奈町の取組」

伊奈町の取組（平成２９年度）

業務改善、意識改革、業務アシスタントの活用等で、教員が子供と向き合う時間を増大させ、指導の充実に結び付け、学校の教育力の向上を図る。

○　拠点校（小１校、中１校）を中心に研究を行う。民間企業のノウハウを活用し、業務改善及び教員の意識改革を行う。具体的には、学校マネジメントの強化のため、管理職を対象とする研修会を実施する。また、仕事のやり方を変え、意識改革を進めるため、民間企業のノウハウを活用した「カエル会議」（『早くカエル』、『仕事のやり方をカエル』そして『人生をカエル』という意味）の取組を実施する。「カエル会議」の具体的な議題としては、教員の自発的な議題設定を尊重し、やりがいを持たせながら、例えば①退庁時間設定、②会議の設定、手法の工夫、分掌の見直し、③教員、事務職員の職務の明確化、④地域、保護者との適正な役割分担、⑤学校行事、業務の仕分けなどである。教員がやりがいを持ってカエル会議に取り組めるよう、(株)ワーク・ライフバランスのコンサルタントに拠点校の小室小学校及び小針中学校で年３回（学期に１回）、小中合同で１回の計７回、カエル会議の手法や意識改革等に係る研修を依頼する。

○　加配教員については、「カエル会議」の運営、会議で提案された業務改善策の企画・推進に当たる。分掌や学年等で構成したメンバーでカエル会議を実施するが、各グループで決めた目標や取組内容についての進捗状況の把握や指導助言等の進行管理も行う。また、民間企業のノウハウを身に付け、自前の校内コンサルタントとして育成する。そして「学校版カエル会議」の手法を確立させ、その効果を研修会や校内研修の指導者として位置付け、モデル地域の他の学校に広めていく。

○　拠点校に配置する「業務アシスタント」については、１校につき２名の計４名とする。２名の内の１名については担当業務内容を、配置校の業務に特化し、教員の事務作業や連絡調整等の補助にとどまらず、保護者対応の教員の負担感を減らし、業務に集中させるために、教頭の調査業務や学校に寄せられる保護者からの苦情対応の業務を行い、学校事務の機能を強化する。２名の内のもう１名については、担当業務内容を、ＩＣＴ環境の整備・充実等、全伊奈町立小・中学校の業務改善に資するための業務に特化する。

○　これらの取組により、管理職、教員自身が働き方の価値観を「長時間働く教員」から「限られた時間で成果を出す教員」へと転換させ、学校の業務や自身の仕事について、常に改善やイノベーションを図ろうとする視点を持った、学校や教員集団を組織、育成する。

○　保護者へ本取組の理解を得るため、ＰＴＡの集まり等において講演会を実施する。

◎　業務改善ポリシーについては、１回目の埼玉県教員業務改善推進委員会で具体的な在校時間の削減時間や学校評価、児童生徒の学力の視点から教育面での効果について検討し、それをもとに、年度末時点での成果に対する指標とする。

２年次計画書

埼玉県より文部科学省に提出した「事業計画書」の中から、「伊奈町の取組」

伊奈町の取組（平成３０年度）

○　１年目の成果と課題を踏まえ、意識改革、業務改善、業務アシスタント（SSS）の活用等で、教員が子供と向き合う時間を増大させ、指導の充実に結び付け、学校の教育力の向上が図られているかの検証を業務改善ポリシーに基づいて行う。

○　拠点校（小１校、中１校）の研究の成果を町内のその他の学校（小３校、中２校）へ普及をする。その方策として民間企業のノウハウを活用し、学校マネジメントの強化の管理職を対象とする研修会、仕事のやり方を変え、意識改革を進めるための「カエル会議」の取組を普及する。普及のため(株)ワーク・ライフバランスのコンサルタントに年５回の研修を依頼する。（管理職研修会１回、業務改善推進委員会３回、学校経営研修会１回）

○　加配教員の役割として、カエル会議の進捗状況の把握や指導助言等の進行管理を行う。また、民間企業のノウハウを身に付け、自前の校内コンサルタントとして育成する。そして他の学校に広めるとともに、県内の学校への指導助言をする。

○　拠点校に配置する「業務アシスタント」については、１年目を振り返り、学校としての課題をもとに、業務改善を推進する業務内容を明示し、業務を行い、検証していく。調査研究にあたっては、在校時間の削減時間だけでなく、教職員の負担感の減少に寄与した業務内容の洗い出しなど、業務アシスタントの活用について広範囲にわたり、柔軟に対応できないかの研究を行う。

○　町内全学校の業務改善を推進するため、町内に保護者、地域住民、学校職員、行政職員等から構成するプロジェクト委員会を発足し、ポリシーの進捗状況の把握や進行管理、関係者の業務の連携、推進等を行い、各学校の業務改善に向けた保護者や地域住民との連携について支援を行う。

○　諸表簿の電子化、指導案や教材の共有化、部活動休養日の設定・部活動支援員の配置と運用、教頭の業務の負担軽減等、業務改善の着実な実施を進める。

○　１年目の事務の共同実施による業務改善を、さらに効果的な業務の在り方をさぐり、取組を推進する。

３年次計画書

埼玉県より文部科学省に提出した「事業計画書」の中から、「伊奈町の取組」箇所の抜粋

伊奈町の取組（平成３１年度（令和元年度））　　＜アンダーラインは、町教委による＞

（１）学校・教育委員会・保護者・地域が一体となった業務改善

「学校版カエル会議」による業務改善は、教職員と管理職及び学校と行政の納得感がある取組につながるため、それぞれの実態に即した業務改善が効果的、継続的に実施され成果を上げている。今後、業務改善をさらに加速するためには、家庭や地域に学校の実情を一層理解してもらうことが必要であり、保護者・地域が一体となって目指す学校の姿を共有し、地域全体で子供を育てていく環境をより強化していくことが大切である。教員が担わなくとも地域で担える業務は地域にお願いできるような体制を構築し、平成３２年度からのコミュニティ・スクールの導入につなげていくため、以下の取組を行う。

- ○　仕事のやり方を変え、意識改革を進めるため町内全校で実施している「学校版カエル会議」のメンバーとして保護者や地域住民を入れ、「熟議」を通して合意形成を図り、業務改善を強力に進める。
- ○　拠点校２校を中心に業務内容の棚卸を行う。
- ○　棚卸された内容を、すでに作成済みの伊奈町業務改善ポリシーに新たに位置づけ、文部科学省のガイドライン達成に向けた計画を作成する。
- ○　伊奈町業務改善ポリシーの進捗状況を確認し、進行管理を行い、各学校の業務改善に向けた保護者や地域住民との連携について適切な支援を行うため、昨年度町内に設置された「伊奈町業務改善プロジェクト委員会」を４回実施する。各学校における取組を共有することにより、地域の学校という意識の醸成につなげ、具体的な方策について、それぞれの立場で連携しながら進めていく。
- ○　町教育委員会や各学校は業務改善に係るＨＰを作成し、随時更新したり、学校だよりに業務改善コーナーを作ったりするなど、業務改善に関する取組について、様々な媒体を活用し、保護者や地域の理解を図る。
- ○　学校徴収金のうち特に給食費の公会計化へ移行に向けた取組を行う。
- ○　学校と行政の「熟議」による改革をより一層推進する。
- ○　町内全家庭リーフレット（第２号）を作成、配付する。学校、家庭、地域が連携して取り組んだり、その他子供たちと向き合うために改善したりしてきたことなど、具体的な内容を掲載し、保護者や地域住民の事業に対する理解を図る。
- ○　学校事務の共同実施により教員の事務負担軽減の取組をさらに進める。

（２）キャリア段階（勤務年数）に応じた働き方モデルの確立

２年間の実績からみえてきたのは、年齢が若い教員の時間外平均在校時間が長く、勤務年数（キャリア）を重ねるごとに短くなっていくことである。また、キャリア段階が上がっても、指導的立場の分掌を担うことで時間が増える傾向にあることがわかった。キャリア段階によって、抱えている課題が異なることから、キャリア段階に応じて異なるアプローチをすることが必要になる。モデル地域として画一的な働き方を示すのではなく、キャリア段階に応じた働き方モデルを示すことが必要である。平成３１年度は、埼玉県学力・学習状況調査と教員の働き方をリンクさせ、指導力と効率的な働き方のバランスが取れている働き方モデルを確立していくため、以下の取組を行う。

- ○　拠点校２校においては、埼玉県学力・学習状況調査の分析結果と勤務実態に関するデータとをリンクさせ、相関性等を詳細に分析し、効率的・効果的な授業実践を行っている教員をロー

ルモデルとして業務改善を推進する。

○　質的・量的な業務改善を推進する上で、キャリア段階別、ライフスタイル別の働き方について、年齢や経験年数等に応じた働き方モデルを提案する。

○　限られた時間内でどれだけの仕事が出来るのか把握するために、働き方チェックシート（仮称）を作成する。時間をかけるべきところと必要のないところを焦点化することにより、各自の働き方の工夫につなげる。

○　部活動指導に関しては、適切な指導を進める上で日数や時間数を減らすことだけではなく、生徒の自主的、自発的な参加により生徒と教員が目的を共有するとともに、時間を有効活用して練習を進められるように各校で部活動「熟議」を実施する。

（３）新しい働き方を見据えた管理職、教職員の意識改革

子供たちに真に必要な教育環境を確保する上で、勤務時間を意識した新しい働き方が必要となっている現状を鑑み、限られた時間の中で子供たちに効果的な指導を行うためには、教職員の意識改革が重要になる。これまで、「学校版カエル会議」を通じて自らの働き方を見直す素地は培われているが、さらなる意識改革を促すために、以下の取組を実施する。

○　学校経営研修会では、業務改善に係るマネジメントに特化した内容の講演を実施する。マネジメントに係る情報交換では、「学校版カエル会議」方式を導入し、各学校の業務改善に係る取組の情報共有や、自身の学校の取組について振り返らせる。

○　日直を置かない学校閉庁日を、今までは３日間（８／１４～８／１６）としていた。平成３１年度は、新たに（８／１１～８／１３）、県民の日（１１／１４）、冬季休業日（１２／２８、１／４）を加えることで合計９日間に増やす。週休日と絡めることで、教職員がより年次休暇を取得しやすい環境を作る。

○　各学校及び町教育委員会で在校時間について適切に管理することに加え、本人にフィードバックを実施する。在校時間８０時間を超える教職員に対しては、必ず管理職及び産業医等と面談を行わせ、心身の健康面に配慮するとともに、働き方の改善を図れるように指導助言を行う。

○　町内全中学校で部活動方針を策定する。町教育委員会は毎月活動実績を把握し、効果的に取り組めた部活動や環境整備等を町の業務改善推進委員会等で情報を共有するとともに、合同練習や部活動数の削減も含めた大胆な見直しを検討し、実行性のある取組につなげる。また、部活動指導員等の配置拡充や質的な向上を図り部活動運営の改革を目指す。

○　学校評価や人事評価を進める中で、教員の主体的な取組や家庭や地域の参画による改善を目指す。

○　教職員全体研修会では、働き方改革で狙う「子供と向き合う時間の確保」そして、質的な改善に当たる授業改善という捉え方で、新学習指導要領全面実施に向けた研修内容とする。