

令和6年度 学校における働き方改革推進モデル校 実践報告 吉島東小学校

学校の概要

- 学校教育目標「豊かに感じ、深く考え、やりぬく、たくましい子どもの育成」
- 学校経営計画（働き方改革）「～日本一幸せな学校づくり～
教職員、児童のウェルビーイング向上」
- 児童数395名（17学級：特別支援学級等含む）



令和5年度の主な取組

時間的ゆとり確保のためのクラウド活用

個人裁量時間の確保

- 校務書類（個人情報を含まないもの）をGoogleドライブに保存することとし、会議の際にはクラスルームにアップロードして共有するようにした。また、会議中に、共同編集で同時に加筆・修正するようにした。
- 学校から保護者への配付物は、アプリを使用して、PDFで行うようにした。
- 教職員間の連絡について、クラスルームを掲示板化し、いつでもどこでも確認できるようにした。



○印刷・配付・探す・移動・待つなどの時間が削減され、子どもにも教員にもゆとりが生まれ、会議や研修、授業の質の向上に向けて時間を活用できるようになった。

具体的な取組を紹介しています。



校内マネジメントへの参画の仕組みづくり

まずみんなでやってみる

- 「働く主体は自分」であることに立ち返り、どのようにしたら働きやすくなるかを一人一人が考え、意見をできる限り実現できるように、意見を吸い上げる対話型の研修や会議、アンケートを行った。
- 仕事のやりがいを考え直す研修を行い、やりがいを感じる環境づくりに向けて意見を出し合った。



○働き方改革推進メンバーだけで取組を考えるのではなく、各部・個人から意見を出すことで当事者意識が生まれ、次々と取組が行われるようになった。

◆校内アンケート結果より（令和5年12月実施）

質問項目	肯定的な回答の割合
教職員が意見を出し合うことができる。	78.2%
教職員の声が学校運営に活かされている。	82.6%

令和6年度に解決を目指した主な課題

◆プランの達成目標の実績（令和5年度）

項目	令和5年度実績			
	全体	校長・教頭 主幹教諭	教諭等	事務 職員等
目標1 年間月平均の勤務時間外の在校等時間が45時間以下の教職員の割合：100%	74%	50%	65%	100%
目標2 連続した3か月平均で勤務時間外の在校等時間が80時間以下の教職員の割合：100%	100%	100%	100%	100%
目標3 年次有給休暇の平均取得日数：16日以上	17日	11日	17日	18日

◆校内アンケート結果より（令和6年4月実施）

質問項目	肯定的な回答の割合
負担感・多忙感の状況	45.8%
今の働き方に満足している、仕事と生活の調和がとれている	66.7%
時間を要する業務への対策ができています	70.9%
自身は計画的に業務を遂行できている	50.0%

- 年度始めに働き方改革の取組の目的を全職員で確認した上で、取組を進める必要がある。
- 弾力的に日課を変更したり曜日ごとに会議等を固定したりして、一人一人の裁量時間を作り出す必要がある。

令和6年度の主な取組と成果

働き方改革の目的を確認し、業務効率化を推進

教育の質の
向上へ

- 年度始めに働き方改革の目的を共通認識し、クラウド化した校務の改善、AI活用による個人裁量時間の確保。
 - エルモ吉島東、「なるほどエージェント」等の外部人材の活用。
- ◆ 校内アンケート結果より（令和7年1月実施）

項目	肯定的な回答の割合等	
	R6.4月	R7.1月
自身は計画的に業務を遂行できている	50.0%	79.2%
時間を要する業務への対策ができている	70.9%	91.7%
子どもと向き合う時間を確保できている	91.6%	95.8%

○ 業務効率化やAI活用、共有カレンダーの改善により、計画的な業務遂行や情報共有が円滑化した。また、個人裁量時間の増加で生徒指導体制と授業改善が進み、児童の支持的風土の醸成につながった。

取組の詳細を
紹介しています。

令和7年1月24日
実践発表資料



令和7年1月24日校務
DXIに関する配布資料



日本一幸せな学校めざす「教員の働き
方改革」休職者が過去最多、なり手
不足 学校現場のリアルーyoutube



スケジュールの可視化

心理的
負担の軽減

- 計画年休制度とスケジュールの早期提示及び可視化。
- 補教計画等のデジタル化による心理的負担の軽減。

◆ 校内アンケート結果より（令和7年1月実施）

項目	肯定的な回答の割合等	
	R6.4月	R7.1月
気兼ねなく帰れる雰囲気がある	95.9%	100%
仕事と生活の調和がとれている	66.7%	75.0%

- 計画年休の導入やサポート体制の確立により、休暇取得の心理的負担感が軽減され、取得率が向上した。
- 曜日ごとの会議固定化で早く帰りやすい日が生まれた。
- 長期休暇も早期にスケジュールを提示することで年休取得しやすくなった。

令和6年度の取組の評価

◆ プランの達成目標に対する実績より

項目	R6 実績	R5実績 との比較
目標1	75%	+1P
目標2	100%	±0
目標3	16日	-1日

- 目標1「年間月平均の勤務時間外の在校等時間が45時間以下の教職員の割合：100%」については、前年度の実績とほぼ変わっていないが、学級担任の勤務時間外の在校等時間は月平均3時間、令和4年度と比較すると8時間程度の削減ができた。
- 目標2「連続した3か月平均で勤務時間外の在校等時間が80時間以下の教職員の割合：100%」については、昨年同様に目標を達成した。
- 目標3「年次有給休暇の平均取得日数：16日以上」については、目標を達成した。学級担任の年次有給休暇の取得日数が増加し、平均で4日増加した。

◆ 校内アンケート結果等より

項目	肯定的な回答の割合等	
	R6.4月	R7.1月
共通認識のもとで教育活動等を行えている	91.7%	91.7%
今の働き方に満足している	70.8%	78.3%
負担感・多忙感の状況	45.8%	57.5%

- 年間を通して共通認識のもとで教育活動を行えていると感じた教職員が9割以上となった。
- 今の働き方に満足していると答えた教職員が約8割となり、理由を聞くと、自身の業務が生かされていると感じたり、授業準備に以前よりも時間をかけたりすることができているという「やりがい」の面や、前述した気兼ねなく帰れる雰囲気があるという心理的な要因など、取組の成果と思われる回答があった。

◆ まとめ

最も重視したのは「対話」を通じた「目的の共通認識」と「合意形成」である。学校の持続可能な発展には、教職員一人一人が納得し、主体的に学校運営へ参画できる環境が必要である。そのため、単なる業務削減ではなく、「教職員の裁量時間を確保し、余裕を生むことで、教育の質を向上させる」及び「対話によって出た意見を吸い上げ、学校運営に参画してもらう」ことを軸に改革を進めていくことが働き方改革の本質であると考えます。

2年間の取組を通して

本腰を入れて働き方改革を進めるには、形式的な数値目標ではなく、教職員の裁量時間を増やし、「対話」と「合意形成」を軸に、主体的で自走する教職員集団による持続可能な仕組みをつくる必要がある。本校が実践した働き方改革は「効率化＝負担の軽減」だけではなく、「教育の質の向上」に直結するものである。裁量時間を確保し、ゆとりを生むことで、子どもとの関わりが深まり、教職員自身もやりがいを持って働くことができる。教職員のスキルが向上し、教育の質が高まれば、結果として在校等時間は減少していくのではないかと考える。本校の実践を通じて得られた成果を、より多くの学校に広げていきたい。