茨城県県立学校の
働き方改革のための
ガイドライン

目次

1. ガイドラインについて　p1

2. ガイドラインの概要　p2

3. 在校等時間について　p3

4. 県立学校の在校等時間の状況　p5

5. 教員の働き方に対する意識とモデル校の実践成果（概要）　p6

6. 今後の取組の方向性について　p7

7. 働き方改革を進めるために各校で取り組むべきこと　p9

8. 資料：教職員の働き方に関する意識調査結果（詳細）　p12

9. 資料：働き方改革モデル校における実践成果（詳細）　p17

令和３年４月

茨城県教育委員会

はじめに

情報化やグローバル化といった社会の急速な変化が進む中、学校を取り巻く環境は、社会や経済の変化に伴い、より複雑化・多様化しており、これまで以上に子どもたちに対するきめ細やかな対応が求められています。そのような中、教員が心身ともに健康で、意欲と高い専門性を持って教育活動に専念できるよう、教員の働き方改革を推進することは喫緊の課題となっています。

本県では、平成 29 年度から県立高校に統合型校務支援システムを導入し、生徒の成績処理や出欠管理など事務作業の効率化により、教員の負担軽減を図ることをはじめ、県への提出書類の電子化、Web による調査の実施、あるいは動画配信による研修の推進など、様々な業務の改善に取り組んできました。

そうした中、令和元年 12 月に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（昭和 46 年法律 77 号）が改正され、令和２年１月には、同法に基づく「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が告示されました。本県においても、令和２年４月、指針に基づき、超過勤務の上限時間を教育委員会規則で定めました。

県では学校の働き方改革をさらに推進するために、令和２年９月から県立学校６校を働き方改革モデル校に指定し、時差出勤の導入、完全退勤時間の設定、土日の部活動指導を複数顧問で交代して指導するなど、超過勤務縮減のための取組を実施し、効果を検証してきました。

このたび、県教育委員会では、これまでの勤務時間実態把握調査の結果をはじめ、令和２年 12 月に実施した働き方に関する意識調査の結果、働き方改革モデル校での取組成果をまとめるとともに、今後、各学校において取り組むべき項目を本ガイドラインに示しました。

今後、保護者や地域の方々の理解も得ながら、本ガイドラインに基づき、取組を着実に進めて参りますので、関係者のご理解とご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

茨城県教育委員会教育長　小泉　元伸

１.ガイドラインについて

◆本ガイドラインの位置づけ

○　本ガイドラインは、茨城県県立学校の教育職員の業務量の適切な管理に関する規則に基づき、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項として茨城県教育委員会及び県立学校が実施する「学校における働き方改革」に向けた取組の方向性、目標、具体の取り組み等を示すものとします。

○　本ガイドラインの対象は、常勤の職員である校長、副校長、教頭、教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、講師とし、事務職員、技術職員、学校栄養職員及び技能労務職員は除きます。

◆本ガイドラインの目的

○　本ガイドラインは、教職員の負担を軽減し、長時間勤務の是正を図ることで、教職員がワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し健康でやりがいを持って働くことや、教職員が子どもと向き合える時間を十分に確保し、学校教育の質を維持・向上させることにより、本県教育の更なる充実につながることを目的として策定するものです。

2.ガイドラインの概要

目標

勤務時間外の在校等時間の上限を「茨城県県立学校の教育職員の業務量の適切な管理に関する規則」（詳細ｐ3）で規定された「原則 月 45 時間以内、年 360 時間以内」とする。

○【勤務時間調査から見えてきた教員の働き方の現状】（令和２年 10 月調査より） 詳細ｐ5

・勤務時間外の１か月の在校等時間が 45 時間を超える教員の割合

【高校】38.6%　【特別支援】9.0%

・勤務時間外の１か月の在校等時間が 80 時間を超える教員の割合

【高校】5.5%　【特別支援】0.0%

○【働き方改革に対する意識調査】 詳細 p12

・時間外業務を減らしたいと思いますか。

思う（かなり・ある程度）…92.5%

・時間外勤務が生じる主な要因

①授業準備（60.8%）　②校務分掌業務(43.5%)　③部活動指導(35.2%)

○【モデル校での実践検証】 詳細 p17

県立学校６校をモデル校として、実践検証を行った結果、超過勤務削減の成果が得られた。

超過在校等時間	(R1.10 月 ⇒ R3.2 月)		
【高　　校】	63 時間 37 分	⇒	27 時間 47 分
【特別支援】	35 時間 27 分	⇒	21 時間 05 分

超過在校等時間 45 時間/月を超える割合	(R1.10 月 ⇒ R3.2 月)		
【高　　校】	71.8%	⇒	12.2%
【特別支援】	30.6%	⇒	0%

モデル校で実践した取組を中心にして、今後取組むべき項目を作成し、県内全校で実施。

○【今後の取組の方向性】 詳細 p7

重点項目
（１）在校等時間の適切な管理と、教職員の意識改革
（２）部活動指導の負担軽減
（３）学校運営体制と業務の改善

○【目標達成のために各校で取り組むこと】 詳細 p9

（１）在校等時間の適切な管理と、教職員の意識改革

①時差出勤制度の導入

職員朝会や、朝の SHR など、朝の業務を工夫した上で、早出遅出の時差出勤を導入。
遅出を活用することで、放課後の部活動指導を勤務時間内に実施。

②完全退勤時間の設定

各校で午後７時前後に設定、超える場合には管理職の許可を得る。

③定時退勤日の設定

各校で週１日以上、月６日程度を設定。

（２）部活動指導の負担軽減

④「部活動の運営方針」の遵守

休養日…中学校：週当たり２日以上、高等学校：週当たり１日以上
活動時間…中学校：平日２時間程度 、休業日３時間程度、高等学校：平日２時間程度、休業日４時間程度

⑤部活動数の精選

「働き方改革を踏まえた部活動の適正数の目安等について（通知）」（令和３年３月 10 日）に従い、部活動数を精選。原則、教員数の半分以下とする。

⑥複数顧問の配置による負担の平準化

複数顧問を配置して、土日の部活動指導を分担。

（３）学校運営体制と業務の改善

⑦教材の共有化の推進

クラウドや校内ネットワークを活用。

⑧行事の精選と業務の効率化

連絡だけの会議は廃止してデータの共有に変更、ペーパーレス推進、ネットバンキング活用、留守電設置。

3.在校等時間について

◆在校等時間とは

○　平成 30 年７月に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、民間企業等については、時間外労働の上限規制が新たに規定されました。

○　このような労働法制の転換を踏まえ、地方公務員については、原則として労働基準法の適用を受けるとともに、国の人事院規則を踏まえ、各地方公共団体において、超過勤務命令の上限時間を条例や規則等で定めることとなりました。

○　公立学校の教師も地方公務員ですので、こうした条例や規則等の対象となるものと考えられますが、公立学校の教師には公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）が適用され、所定の勤務時間外に超過勤務命令に基づいて業務を行うのはいわゆる「超勤４項目」に関する業務の場合のみとされているので、それ以外の業務は、この条例や規則等の対象とはなりません。

○　しかしながら、「超勤４項目」以外であっても、校務として行うものについては、超過勤務命令に基づくものではないものの、学校教育活動に関する業務を行っていることに変わりないことから、令和元年 12 月 11 日に公布された改正給特法に基づいて、告示された文科省指針によって、「超勤４項目」以外の業務の時間についても「在校等時間」として勤務時間管理の対象にすることとしたものです。

◆在校等時間の上限

○　令和２年１月 17 日に告示された文科省指針と同様の基準で、令和２年４月１日に茨城県教育委員会規則「茨城県県立学校の教育職員の業務量の適切な管理に関する規則」を施行しました。

規則の概要

・勤務時間外の在校等時間の上限

１カ月あたり 45 時間
１年あたり 360 時間

（ただし、※児童生徒に係る予見できない突発的な業務を行わざるを得ない場合は、１カ月あたり 100 時間未満、１年あたり 720 時間）

・２～６カ月平均の上限　80 時間
・45 時間を超える月の上限　６月/年

※予見できない突発的な業務の具体例

・学校事故等が生じて対応を必要とする場合
・いじめや学級崩壊等の指導上の重大事案が発生した場合　など

（突発的な業務に該当するかどうかは、教育委員会や校長が、状況に応じて判断）

規則に違反した働き方をしていませんか？

◆在校等時間に関するＱ&Ａ

Ｑ１　「在校等時間」に含まれる時間、含まれない時間を知りたい。

「在校等時間」に含まれる時間

〇初任者研修や中堅教諭等資質向上研修といった職務命令により参加する各種研修の時間
〇土日や祝日などに、校務として行っている業務の時間
〇職務として行う生徒引率の時間（校外学習や修学旅行、競技大会やコンクールへの引率、勤務時間外の部活動の練習試合等）
〇県で定める方法による在宅勤務の時間
〇児童生徒等の家庭訪問、警察や児童相談所等の関係機関との打ち合わせの時間

「在校等時間」に含まれない時間

〇自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間（保護者等からの直接的な要請等によるものではなく、日々の業務に直接的に関連しない自己研鑽の時間）
〇休憩の時間
〇通勤の時間
〇通勤混雑を避けるために朝早く出勤して、新聞を読んだり読書をしたりする時間
〇所定の勤務時間終了後の夕食の時間
〇職務専念義務の免除による活動の時間
〇地域住民等の立場で、学校で行われる地域活動に参加している時間
〇「持ち帰り作業」の時間（業務の持ち帰りは原則禁止）
〇職務とは関係のない団体役員としての業務の時間
〇兼職兼業で行う週休日の課外授業や、営利企業従事で許可された検定試験等の作業

Ｑ２　「在校等時間」の把握と管理はどのようにするのか。

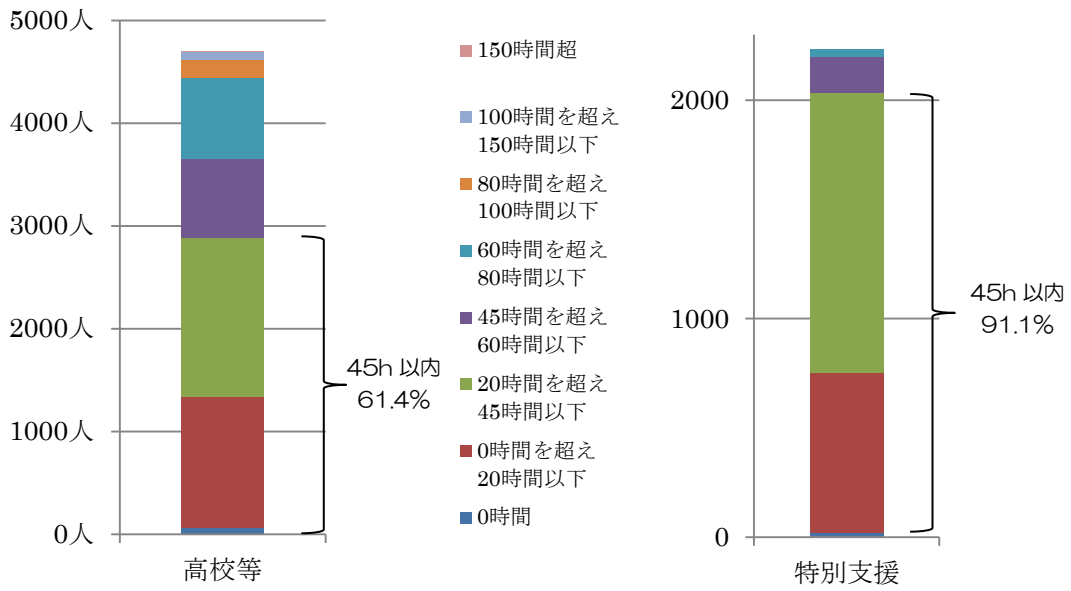
〇「在校等時間」の把握は、ICT やタイムカード等により客観的に計測
（県立学校では、在校時間管理システム「きんむくん」を使用して記録）
〇校外の時間については、出張の行程表や出張復命書をもって把握
〇「在校等時間」に含まれない時間は、自己申告により「在校等時間」から除外
〇「在校等時間」の記録については、公務災害が生じた場合において重要な記録となることから、公文書として少なくとも５年間は管理及び保存
〇在校等時間を上限時間の範囲内とするために、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、または残させることは厳禁

4.県立学校の在校等時間の状況

◆勤務時間外の在校等時間の現状（令和２年 10 月の勤務時間調査結果から）

	１カ月あたりの勤務時間外の在校等時間（平均）	左のうち平日の時間（平均）
高校・県立中学・中等教育学校	39 時間 22 分	32 時間 23 分
特別支援学校	27 時間 00 分	26 時間 56 分

１カ月あたりの勤務時間外の在校等時間（度数分布）



◆勤務時間外の在校等時間の推移

勤務時間外の校内在校時間合計

		調査対象人数	0時間		0時間を超え20時間以下		20時間を超え45時間以下		45時間を超え60時間以下		60時間を超え80時間以下		80時間を超え100時間以下		100時間を超え150時間以下		150時間超		45時間超の割合	80時間超の割合	平均時間
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%			
高等学校	令和2年10月	4702人	63人	1.34%	1270人	27.01%	1556人	33.09%	768人	16.33%	785人	16.70%	170人	3.62%	86人	1.83%	4人	0.09%	*38.56%*	*5.53%*	*39時間22分*
高等学校	令和2年 6月	4713人	81人	1.72%	1411人	29.94%	1742人	36.96%	755人	16.02%	479人	10.16%	179人	3.80%	60人	1.27%	6人	0.13%	*31.38%*	*5.20%*	35時間39分
高等学校	令和元年 10月	4717人	66人	1.40%	1193人	25.29%	1548人	32.82%	737人	15.62%	632人	13.40%	300人	6.36%	226人	4.79%	15人	0.32%	*40.49%*	*11.47%*	42時間39分
高等学校	令和元年 6月	4743人	48人	1.01%	1009人	21.27%	1538人	32.43%	738人	15.56%	714人	15.05%	382人	8.05%	273人	5.76%	41人	0.86%	*45.29%*	*14.67%*	47時間00分

		調査対象人数	0時間		0時間を超え20時間以下		20時間を超え45時間以下		45時間を超え60時間以下		60時間を超え80時間以下		80時間を超え100時間以下		100時間を超え150時間以下		150時間超		45時間超の割合	80時間超の割合	平均時間
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%			
特別支援	令和2年10月	2236人	23人	1.03%	729人	32.60%	1283人	57.38%	165人	7.38%	36人	1.61%	0人	0.00%	0人	0.00%	0人	0.00%	*8.99%*	*0.00%*	*27時間00分*
特別支援	令和2年 6月	2244人	22人	0.98%	1288人	57.40%	865人	38.55%	52人	2.32%	17人	0.76%	0人	0.00%	0人	0.00%	0人	0.00%	*3.07%*	*0.00%*	19時間36分
特別支援	令和元年 10月	2222人	14人	0.63%	596人	26.82%	1226人	55.18%	320人	14.40%	64人	2.88%	2人	0.09%	0人	0.00%	0人	0.00%	*17.37%*	*0.09%*	30時間12分
特別支援	令和元年 6月	2226人	2人	0.09%	563人	25.29%	1208人	54.27%	352人	15.81%	94人	4.22%	7人	0.31%	0人	0.00%	0人	0.00%	*20.35%*	*0.31%*	32時間12分

傾向分析

超過勤務時間は減少傾向にあり、過労死ラインとされる月あたり 80 時間を超えている人は、特別支援では０％となっているが、高校では約５％（２人程度/校）存在している。教育委員会規則で定められた上限である 45 時間を超える人も減少傾向にあり、高校で 40％程度、特別支援でも 10％程度となっている。

5.教員の働き方に対する意識とモデル校の実践成果（概要）

◆本県教職員の働き方に関する意識調査結果（概要）　令和２年 12 月調査　（詳細はｐ12）

□現在、勤務時間を意識して勤務していますか。
　　意識している・どちらかというと意識している・・・・83.4%
□昨年度と比較して、時間外勤務の時間は減少していますか。
　　大幅に減少した・やや減少した・・・42.9%
□時間外業務を減らすことに、罪悪感やためらいを感じますか。
　　当てはまる・どちらかというと当てはまる・・・32.8%
□時間外在校等時間が生じる主な原因として、自分に当てはまるものを選択してください。
　　１位：授業の準備（60.8%）
　　２位：学校運営（校務分掌に関すること）（43.5%）
　　３位：部活動指導（35.2%）

勤務時間を意識して働いている人が８割を超え、働き方に対する意識の高まりが見られる。一方で、実際に昨年よりも超過在校等時間が減少した人は４割程度にとどまっており、授業の準備や校務分掌業務、部活動指導などがその原因として挙げられている。中には時間外業務を減らすことに罪悪感やためらいを感じる人も３割程度存在していることがわかった。

◆モデル校の取組成果（概要）　詳細はｐ17

【モデル校】
　〇高　　校…日立一・附属中、水戸桜ノ牧、古河三
　〇特別支援…水戸高等特支、下妻特支、境特支

【モデル校での重点実施項目】
《勤務時間》　①時差出勤制度の導入
　　②完全退勤時間の設定
　　③定時退勤日の設定
《部活動》　④複数顧問の配置
　　⑤「部活動の運営方針」の遵守
《ICT》　⑥指導案や教材の共有化
　　⑦デジタル教材等を活用した新しい指導法
　　⑧一部の教員に業務が集中しない体制を構築

【成果】
超過在校等時間/月（平均）の変化

	モデル校以前（R1.10 月）		モデル校取組後（R3.2 月）	
高　　校（平均）	63 時間 37 分	⇒	27 時間 47 分	▲35 時間 50 分
特別支援（平均）	35 時間 27 分	⇒	21 時間 05 分	▲14 時間 22 分

超過在校等時間/月が 45 時間を超える人の割合

高　　校	71.8%	⇒	12.2%	83.1%削減
特別支援	30.6%	⇒	0%	100%削減

6.今後の取組の方向性について

学校における働き方改革を推進して、教職員一人一人のワーク・ライフ・バランスをとりながら、効果的に教育活動に取り組むためには、管理職による適正な在校等時間の管理と、教職員が勤務時間を意識した働き方をするための意識改革が大切になります。

学校における働き方改革のための取組は、これまで学校で常識とされていたことを、大胆に見直すことでもあるため、教職員個人の努力だけではなく、学校と教育委員会が一体となり、管理職の強いリーダーシップのもとで改革のための取組を推進していくことが必要です。

このような考えに基づき、「5.教職員の働き方に関する意識調査結果」や「6.働き方改革モデル校における実践成果」をふまえて、以下のとおり重点項目を設定し、各項目に対する今後の方向性を示すこととしました。

重点項目
（1）在校等時間の適切な管理と、教職員の意識改革
（2）部活動指導の負担軽減
（3）学校運営体制と業務の改善

（1）在校等時間の適切な管理と、教職員の意識改革

P12 の意識調査結果によると、80%以上の教職員が「勤務時間を意識して働いている」と回答しており、働き方改革に向けた意識の高まりが見られます。一方で、教育委員会規則で定められた上限時間について、約 40%が内容について「知らない」と回答しており、上限時間について、更に周知していく必要があります。

また、90%以上の教職員が時間外業務を削減したいと思っている一方で、「授業準備には時間外業務をしてでも納得いくまで時間をかけたい」という意見もあり、また、約 30%の教員は、時間外業務を減らすことに罪悪感や、ためらいを感じているようです。

【これまでの県教育委員会の取組】

〇平成 26 年度から繁忙月の6月 10 月に勤務時間実態把握調査を実施し、結果を学校に共有
〇平成 30 年度から長期休業中に学校閉庁日を設定
〇平成 31 年度から在校時間管理システム「きんむくん」を使用して、客観的に在校等時間を記録
〇令和２年度から働き方改革の観点から組織目標を設定し、教員評価を通して達成状況を確認

【今後の方向性】

教職員の勤務時間に対する意識を改革していくために、県教育委員会と学校が一体となって、無制限・無定量の勤務を是としないことを明確に示すとともに、モデル校で成果の出ている完全退勤時間や定時退勤日の設定、時差出勤制度の導入などを、より多くの学校に取り入れることにより、教職員の勤務時間に対する意識を改革していくことが必要です。

また、業務が早く終わった日には、周囲を気にせずに、定時で帰ることができる職場環境作りを目指していきます。

さらには、本ガイドラインによって、教職員に対して教育委員会規則で定められた上限時間の更なる周知を図っていくとともに、今後も機会あるごとに、意識啓発に取り組んでいきます。

（２）部活動指導の負担軽減

部活動は、生徒の自主性や協調性、責任感、連帯感などを育成するとともに、部員同士が同じ目標に向かって取り組むことで、豊かな人間関係を築くなど、心身ともに健全な育成を図るための有意義な活動である一方で、ｐ12 の意識調査結果によると、部活動指導は「超過勤務が生じる主な要因」で第３位（35.2%）、「削減したい業務」「負担を感じる業務」で、ともに第４位（28.9%、23.4%）となっており、時間外在校等時間が生じる要因の１つであり、負担を感じている教員も一定数存在することが明らかとなっています。

【これまでの県教育委員会の取組】

〇部活動指導員の配置…（働き方改革モデル校、合同部活動の体制構築実践研究校）

〇部活動の適正数の目安等を提示…（令和３年３月 10 日　保体第 1505 号、義教第 2643 号、高教第 2901 号、特教第 1213 号　「働き方改革を踏まえた部活動の適正数の目安等について（通知）」）

【今後の方向性】

モデル校においては、複数顧問の配置により土日の部活動指導を分担することで、教員が土日のどちらかは休養日にできる体制づくりに取り組んできました。今後は、学校規模に応じた適正な部活動数になるように部活動数の精選を進めるとともに、複数顧問の配置を推進し、このモデル校での取組成果を全校に広げていきます。

（３）学校運営体制と業務の改善

学校における業務は多岐に渡るため、単に１つの業務の効率化や改善をしたところで、直ちに長時間勤務が大きく改善されることは少ないですが、時間外業務が生じる主な要因となっている業務を分析し、集中的に改善することで時間外業務の削減効果を高めていくことが重要です。

P12 からの意識調査結果によると、授業準備は「超過勤務が生じる主な要因」の第１位に挙げられています。一方で、時間外業務を減らしたくない人にとっては「授業準備に納得できるまで取り組みたい」が理由の第 1 位となっており、授業準備の手を抜くことは、児童・生徒の不利益につながるという先生の情熱から、このような結果になっていることが考えられます。

同様に、校務分掌業務は、「超過勤務が生じる主な要因」で第２位に挙げられています。また、時間外業務時間の増減の理由でも、「校務分掌の変更」が上位に挙げられていることから、校務分掌は負担の大きい業務であり、在校等時間の増減に大きな影響を及ぼしていることが分かります。

【これまでの県教育委員会の取組】

〇校長会や教頭会で、業務や会議の効率化、業務分担の平準化などを指示

〇県への提出物の電子化や簡略化

〇動画配信による研修の推進

〇1 月あたりの勤務時間外の在校等時間が 80h を超えた教職員に対して、管理職による面接指導を実施して、業務の改善と見直し

【今後の方向性】

クラウドや校内ネットワークを活用した教材の共有化の促進や、留守番電話の設置など、モデル校で効果のあった取組を全校に展開していきます。

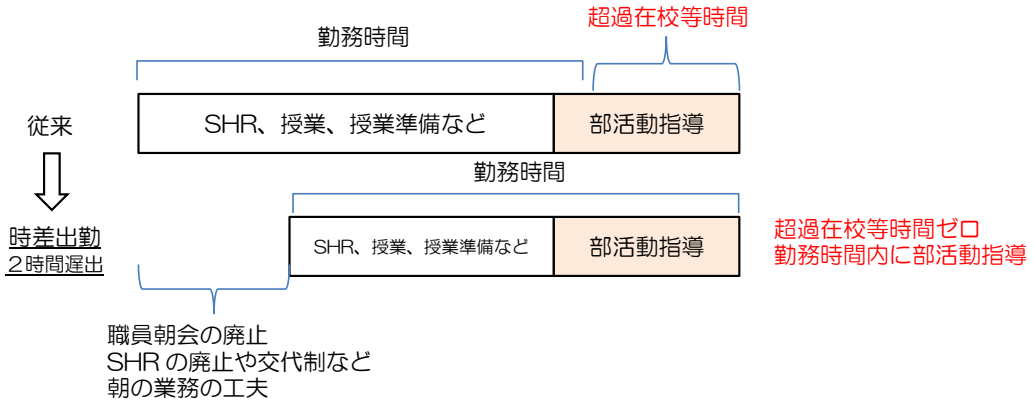
7.働き方改革を進めるために各校で取り組むべきこと

（1）在校等時間の適切な管理と、教職員の意識改革

①時差出勤制度の導入

県立学校に時差出勤制度を導入します。放課後の部活動指導等で在校等時間が勤務時間終了後に及ぶことが明らかな場合は、積極的に制度を活用してください。

活用例



導入のメリット

- 遅出を活用することで、部活動指導を勤務時間内に実施することができる。
- 学校行事などで朝早くから業務がある場合、早出を活用して勤務時間内で準備を行うことができる。

※　モデル校からの実践報告より、時差出勤を有効に活用するためには、朝の業務の工夫と改善が不可欠であることが明らかとなっています。担任、副担任の区別なく、時差出勤を活用しやすい環境の整備を各校で行う必要があります。

＜朝の業務の工夫例＞

〇生徒の欠席連絡の受付に、メールや google フォームなどを活用
〇職員朝会の廃止：職員への連絡にはメールや校内ネットワーク内の掲示板等を活用
〇朝の SHR の廃止、または担任と副担が交代で担当　など

※　時差出勤制度の内容と申請方法の詳細については、令和３年４月 22 日付 高教第 167 号、特教第 112 号、【「時差出勤」の実施について（通知）】を参照してください。

②完全退勤時間の設定

各校の勤務時間終了時刻などの実態に応じて、午後７時前後に完全退勤時間を設定してください。完全退勤時間を超えて行わなければならない業務が発生した場合には、管理職の許可を得てから、完全退勤時間後の業務に従事してください。

〇「業務を精選・効率化して退勤時刻を早める」という発想から「退勤時刻を決めて、その時刻に間に合うように業務を精選・効率化する」という発想に転換しましょう。

③定時退勤日の設定

週に１日以上、月６日程度の定時退勤日を各校で設定してください。職員の勤務時間に対する意識向上と、学校全体で取り組む体制を構築するために、原則として定時退勤日は全職員で同一日に設定してください。やむを得ない事情により、定時退勤できない職員は別の日に定時退勤日を設定してください。

○　働き方に関する意識調査の結果から、早く帰ることに罪悪感や抵抗感を持っている先生が一定数存在することが分かっています。定時に帰れる雰囲気づくりが、先に退勤することへの抵抗感を低減します。

（２）部活動指導の負担軽減

④「部活動の運営方針」遵守の徹底

令和元年７月に制定した「部活動の運営方針」遵守を徹底してください。
管理職は各部活動の練習計画や特殊業務従事簿により、「部活動の運営方針」が遵守されているか確認を行い、方針を上回る活動時間がある場合には、指導改善を行ってください。

※以下「部活動の運営方針」から一部抜粋

○　中学校では、学期中は週当たり２日以上 、高等学校では週当たり１日以上の休養日を設ける。（ 中学校では 、平日は少なくとも１日、土曜日及び日曜日（以下「週末」という。）はいずれか１日以上を休養とする。また、週末に大会参加等で活動した場合は 、休養日を他の日に振り替える。）

○　長期休業中における休養日の設定は、学期中に準じた扱いを行う。また、生徒が十分な休養を取ることできるとともに、部活動以外にも多様な活動を行うことができるよう、ある程度長期の休養期間（オフシーズン）を設ける。

○　中学校では、１日の活動時間は、平日は２時間程度 、休業日（学期中の週末を含む）は３時間程度とする。高等学校では、１日の活動時間は、平日は２時間程度、休業日（学期中の週末を含む。）は４時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行う。

○　心身の疲労が解消できる十分な休養をとるための時間の確保や、学校生活に支障を来すことがないよう、原則として朝の活動は行わず、放課後の限られた時間で活動していく。

⑤部活動数の精選

「働き方改革を踏まえた部活動の適正数の目安等について（通知）」【令和３年３月 10 日 保体第 1505 号、義教第 2643 号、高教第 2901 号、特教第 1213 号】に従って、部活動数の精選を推進してください。部活動数の目安は、教職員数の半分以下です。

○　部活動数を精選することで、１つの部活動に対して複数名の顧問を配置できる環境を整備し、顧問の先生の負担を軽減しましょう。

⑥複数顧問の配置による負担の平準化

１つの部活動には複数顧問を配置して、土日の両日とも部活動を行う場合には、複数の顧問により交代で指導を行い、教員は土日のどちらかは休めるようにしてください。技術的な指導が難しい顧問が土日の部活動指導にあたる場合には、事前に別の顧問から生徒に練習について指示をしておくなどの工夫を行ってください。大会直前など特別の事情により１人の教員が土日両方の指導に従事する場合には、別の土日に休養日を設定してください。

顧問が１人しか配置できず、交代で土日の指導を行うことが難しい場合は、複数顧問を配置できるように、部活動数の精選を推進してください。

（３）学校運営体制と業務の改善

⑦教材の共有化の推進

働き方に関する意識調査から、時間外在校等時間が生じる最大の要因は「授業準備」であることが分かっています。クラウドや校内のネットワークを活用した教材や指導案の共有を推進することで、授業準備の負担の軽減を進めてください。

○　個人が作成したプリントなどは、学校の財産として、全ての教員が活用できるようにデータを管理しましょう。

⑧行事の精選と業務の効率化

- 学校行事のさらなる見直しを推進してください。
- 連絡事項だけの会議は廃止して、資料データの共有に代えることを前提に検討してください。
- 負担の大きい業務を担当させる場合には、複数名でチームとして業務に従事させてください。
- 学校徴収金のネットバンキング活用を促進してください。
- 留守番電話の設置を推進してください。
- ペーパーレスをさらに促進してください。

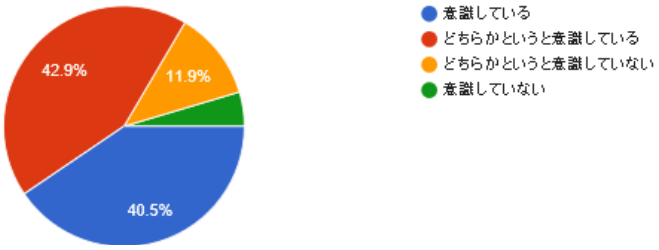
業務改善を進めるために、管理職がリーダーシップを発揮し、適切な業務マネジメントを実施するとともに、職員一人一人が効率的に業務を遂行する意識を持つことが重要です。

また、真に実効性のある業務改善を行うためには、職員一人一人がこれまでの学校の常識にとらわれることなく、業務の必要性や目指す方向性を理解して、自らの業務一つ一つについて見直すとともに、学校全体で検討して組織的に取り組むことが不可欠です。

8.資料：教職員の働き方に関する意識調査結果（詳細）

□現在、あなたは勤務時間を意識して勤務していますか。　　令和２年 12 月　県立学校教職員に実施

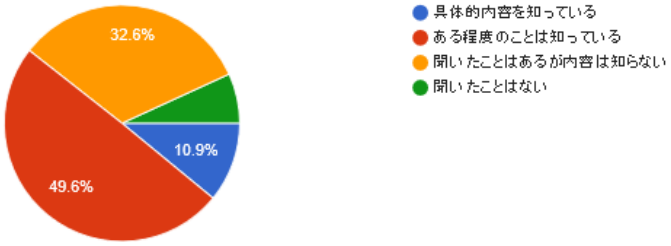
5,558 件の回答



80%以上の人が勤務時間を意識して働いており、働き方改革の意識は高まっていることがうかがえる。

□令和２年４月から茨城県教育委員会規則「茨城県県立学校の教育職員の業務量の適切な管理に関する規則」において、超過勤務時間の上限（月 45 時間，年 360 時間）等が定められたことについて、当てはまるものを選択してください。

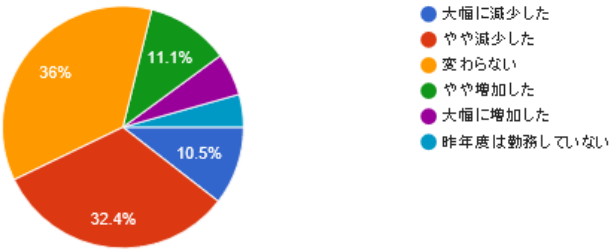
5,558 件の回答



約 40%の人が規則の内容について知らないと回答している。規則の概要については、本ガイドラインの p3をご参照ください。

□昨年度と比較して、あなたの時間外勤務の時間は減少していますか。

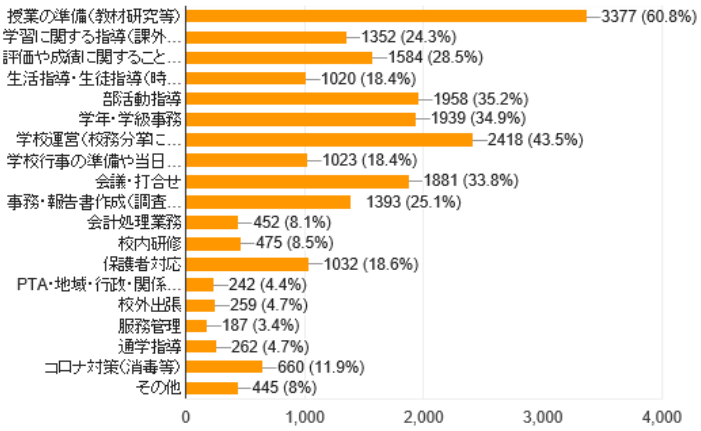
5,558 件の回答



80%以上が勤務時間を意識した働き方をしていると回答しているが、実際に昨年より時間外勤務が減少したと回答したのは 40%程度にとどまっている。

□超過勤務が生じる主な原因として、自分に当てはまるものを選択してください。（複数選択可）

5,558 件の回答

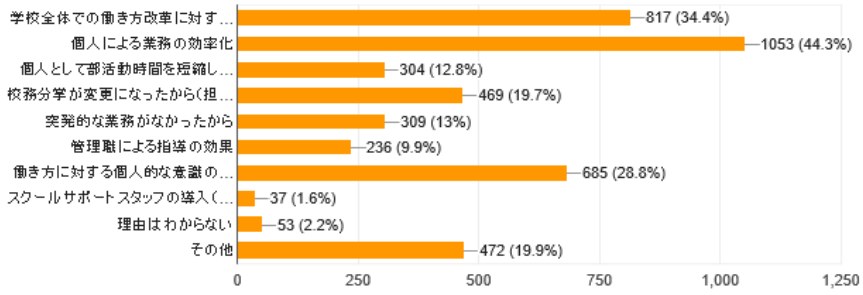


省略されている選択肢全文
□学習に関する指導（課外授業など含む）
□評価や成績に関すること（採点・特別支援における個別の指導計画作成など含む）
□生活指導・生徒指導（時間外の見回り，家庭訪問など含む）
□学校運営（校務分掌に関すること）
□学校行事の準備や当日指導
□事務・報告書作成（調査回答など含む）
□PTA・地域・行政・関係団体への対応

□昨年度と比較して時間外勤務が減少した人に質問します。

昨年度と比較して時間外勤務が減少した理由を選択してください。（複数選択可）

2,376 件の回答



省略されている選択肢全文

□学校全体での働き方改革に対する取組の効果（定時退勤日，完全退勤時刻，行事・会議・部活動数の精選　・教材共有化　など）

□個人として部活動時間を短縮したから

□校務分掌が変更になったから（担任・副担任・部活動顧問・委員会など含む）

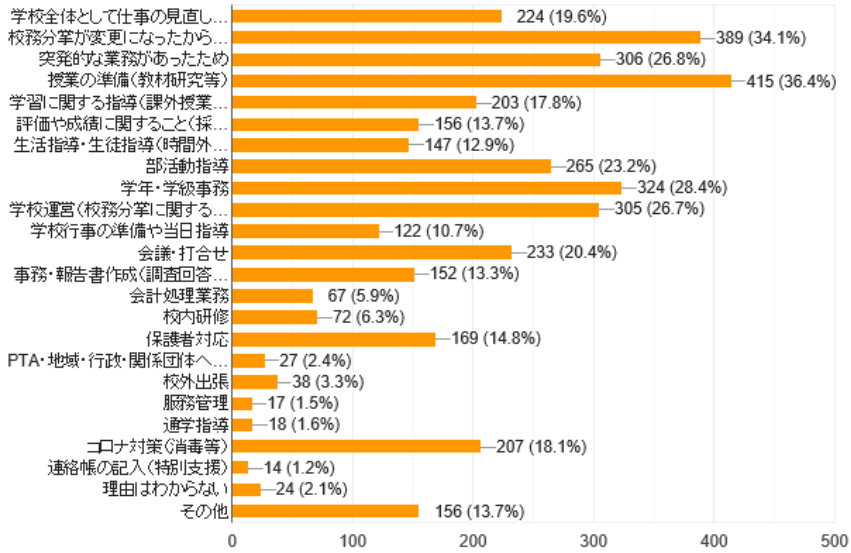
□働き方に対する個人的な意識の変化

□スクールサポートスタッフの導入（特別支援）

□昨年度と比較して時間外勤務が増加した人に質問します。

昨年度と比較して時間外勤務が増加した理由を選択してください。（複数選択可）

1,141 件の回答



省略されている選択肢全文

□学校全体として仕事の見直しや改善をする機会や雰囲気が無い

□校務分掌が変更になったから（担任・副担任・部活動顧問・委員会など含む）

□学習に関する指導（課外授業など含む）

□評価や成績に関すること（採点・特別支援における個別の指導計画作成など含む）

□生活指導・生徒指導（時間外の見回り，家庭訪問など含む

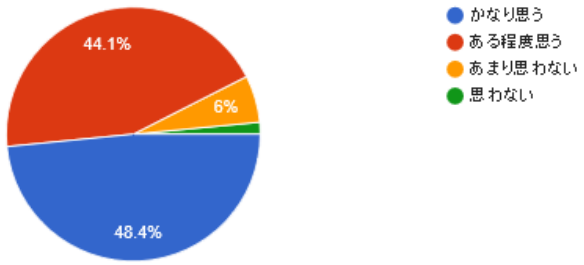
□学校運営（校務分掌に関すること）

□事務・報告書作成（調査回答など含む）

□PTA・地域・行政・関係団体への対応

□あなたは今後、時間外業務を減らしたいと思いますか。

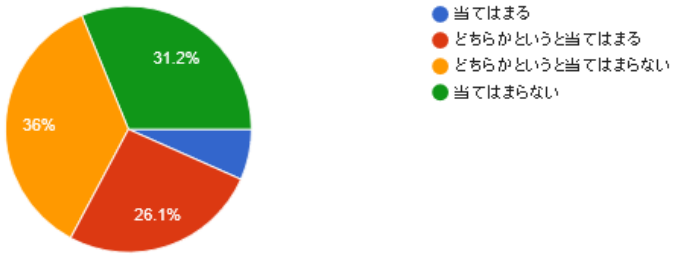
5,558 件の回答



90%以上が時間外業務を減らしたいと思っている。しかし、授業準備や学校運営業務などに追われ、減らすことが難しい現状がうかがえる。

□時間外業務を減らしたいと思う人に質問します。時間外業務を減らすことに、罪悪感やためらいを感じますか。

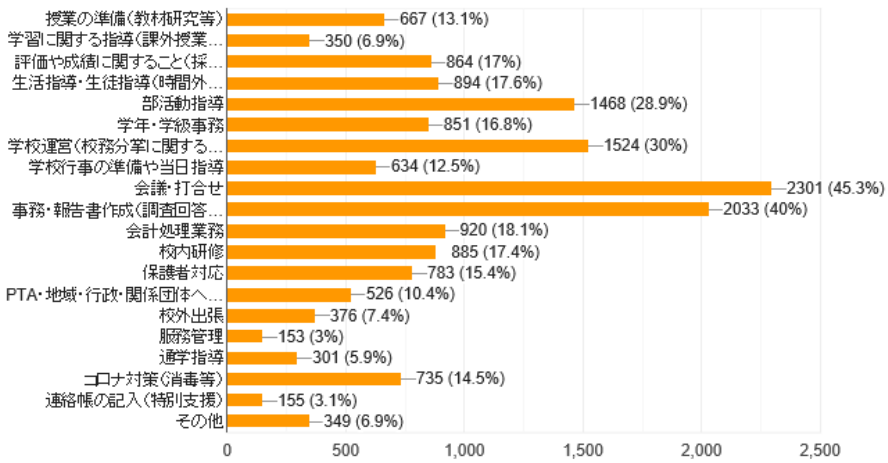
5,108 件の回答



30%程度の人は、早く退勤することにすることに抵抗感を感じている。

□時間外業務を減らしたいと思う人へ質問します。削減したいと思う業務を最大５つまで選択してください。

5,079 件の回答



省略されている選択肢全文

□学習に関する指導（課外授業など含む）

□評価や成績に関すること（採点・特別支援における個別の指導計画作成など含む）

□生活指導・生徒指導（時間外の見回り，家庭訪問など含む）

□学校運営（校務分掌に関すること）

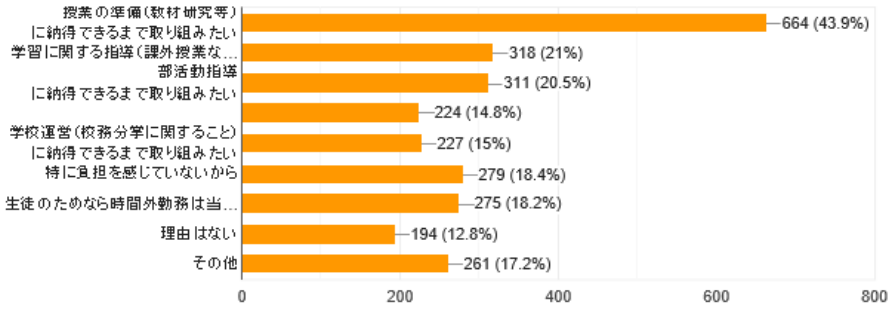
□事務・報告書作成（調査回答など含む）

□PTA・地域・行政・関係団体への対応

□時間外業務を減らしたくないと思う人へ質問します。

時間外業務を減らしたくない理由として当てはまるものを選択してください。（複数選択可）

1,514 件の回答



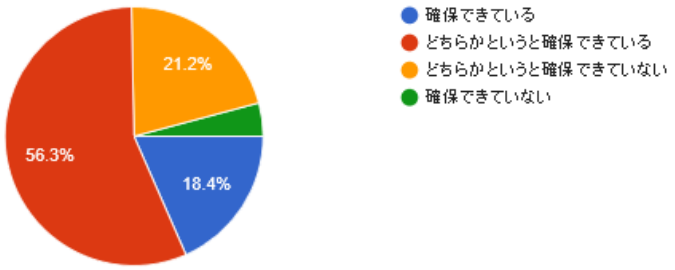
省略されている選択肢全文

□学習に関する指導（課外授業など含む） に納得できるまで取り組みたい

□生徒のためなら時間外勤務は当然だから

□現在、あなたは児童生徒と向き合う時間は十分に確保できていますか。

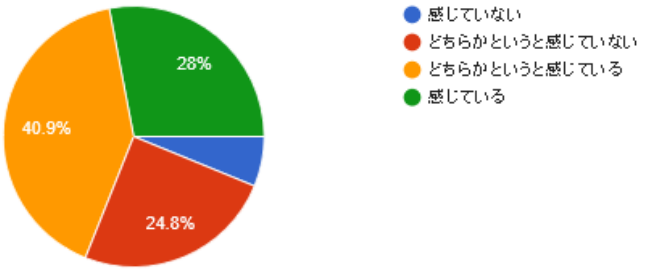
5,558 件の回答



70%程度の人が多忙感を感じながらも、児童生徒と向き合う時間を確保できている状況にある。

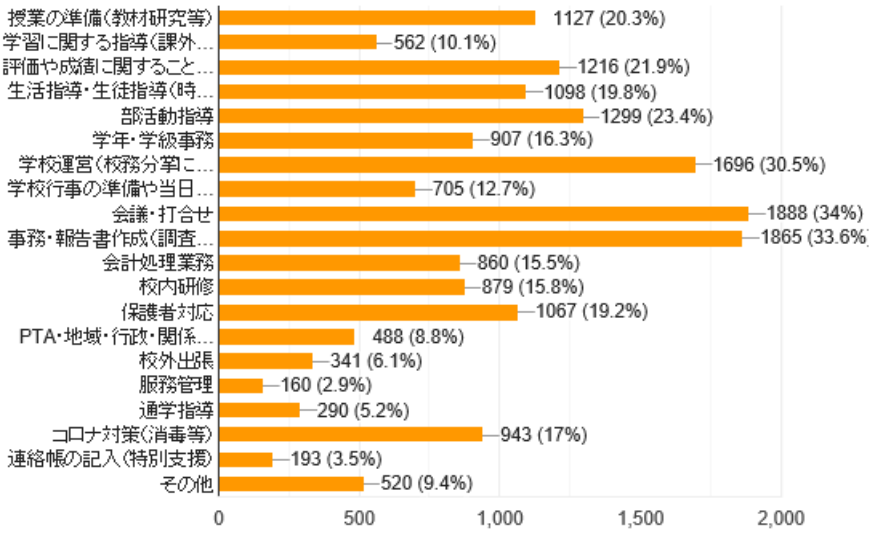
□現在、あなたは業務に多忙感を感じていますか。

5,558 件の回答



□あなたが負担を感じる業務を選択してください。（複数選択可）

5,558 件の回答

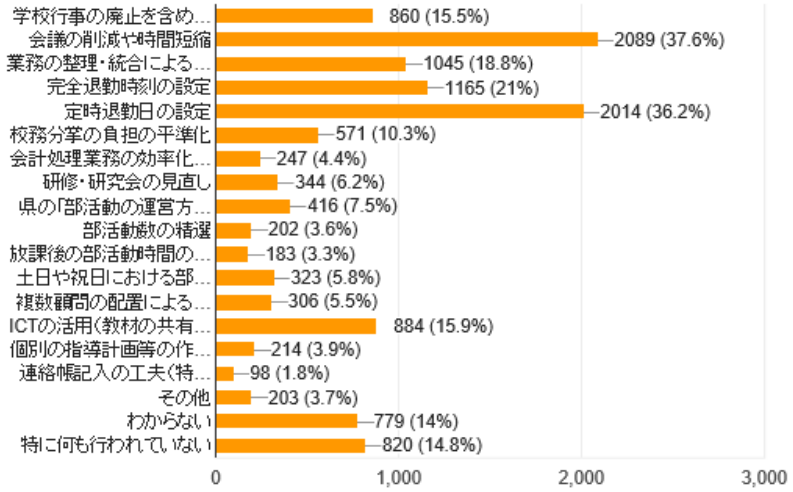


省略されている選択肢全文

□学習に関する指導（課外授業など含む）
□評価や成績に関すること（採点・特別支援における個別の指導計画作成など含む）
□生活指導・生徒指導（時間外の見回り，家庭訪問など含む）
□学校運営（校務分掌に関すること）
□学校行事の準備や当日指導
□事務・報告書作成（調査回答など含む）
□PTA・地域・行政・関係団体への対応

□時間外勤務を減らすために、学校として取り組んでいることを選択してください。（複数選択可）

5,558 件の回答

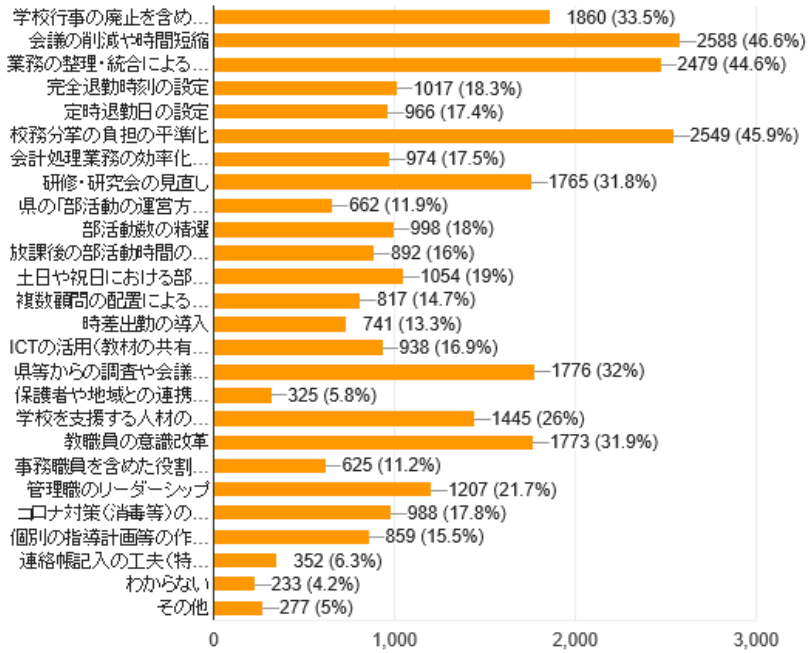


省略されている選択肢全文

□学校行事の廃止を含めた見直し
□業務の整理・統合による効率化
□会計処理業務の効率化（ネットバンキング活用など）
□県の「部活動の運営方針」の遵守
□放課後の部活動時間の短縮
□土日や祝日における部活動時間の短縮
□複数顧問の配置による交代制での指導
□ICT の活用（教材の共有など）
□個別の指導計画等の作成の効率化（特別支援）
□連絡帳記入の工夫（特別支援）

□時間外勤務を縮減するために、あなたの学校で必要だと思うことを選択してください。（複数選択可）

5,558 件の回答

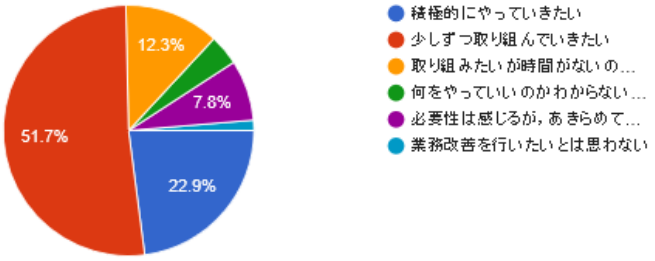


省略されている選択肢全文

□学校行事の廃止を含めた見直し
□業務の整理・統合による効率化
□会計処理業務の効率化（ネットバンキング活用など）
□県の「部活動の運営方針」の遵守
□放課後の部活動時間の短縮
□土日や祝日における部活動時間の短縮
□複数顧問の配置による交代制での指導
□ICT の活用（教材の共有など）
□県等からの調査や会議等の縮減
□保護者や地域との連携強化
□学校を支援する人材の確保（部活動指導員など）
□事務職員を含めた役割の見直し
□コロナ対策（消毒等）の効率化
□個別の指導計画等の作成の効率化（特別支援）
□連絡帳記入の工夫（特別支援）

□これから業務改善を行っていきたいと思いますか。

5,558 件の回答



80%以上の人が業務改善に対して前向きに考えている。

□学校における働き方改革を推進していく上でご意見がありましたらご記入ください。

1,141 件の回答　一部抜粋

- 職員の意識は徐々に変わってきている。一方、何か行事を精選しても「なんで今までやっていたのにやらないの」という保護者に困っている。
- 教職員一人一人の意識改革が最も重要で、組織的に取り組む必要があると考えます。
- 人材の育成が必要。特にリーダーになる人は、みんなが効率的に仕事ができるように配慮したり仕事を配分したりする力が必要だと思う。
- 定時に退勤する罪悪感がなくなることを願う。
- 小さな事は、私達で出来る部分もあるが、トップダウン形式で行わないと、働き方改革は出来ないと思う。
- （新型）コロナウイルス感染症の影響で今年度はかなり学校行事が減りました。昨年度は毎週学校行事が入っていて大変でしたが今年は余裕をもって取り組むことができています。この機会に行事の見直しができると良いと思います。
- リモート会議は今後も継続していくべきだと感じる。コロナの影響で行われたことではあるが、今後の会議の効率化に繋がると感じる。
- 教職員の意識改革が学校ではまだまだ途上なので、意識改革の成功事例を紹介していただきたいです。
- 平常の授業日に年休を取りやすくなる雰囲気があればいいなと思います。
- 「部活動運営方針」の遵守が「原則」となっている。「原則＝守らなくてもよい」と考えている人が多すぎる。このあたりの意識改革が必要。
- 簡略化した指導案が集約されたデータベースがあると非常に参考になると思います。
- 運動部顧問に意識の差がある。校長がリーダーシップをとって、時間短縮などを呼びかけていただきたい。
- 必要な業務内容の精選を行うべき。生徒のためになること以外はなくてもよい仕事が多い。まずは県教委が教員にやらせることを減らす(〇〇研修など)。
- どの学校へ異動になっても、定時退勤や完全退勤時刻があってほしい。
- 学校の仕事は生徒のためということとなると、際限なく仕事が増えてしまう。学校ができる範疇を制限する必要がある。部活についても、生徒がしたいのか、教員がしたいのかわからなくなっている部分もあり、活動制限もうまく働いていないようである。
- 業務量に個人差があり過ぎる。業務量の多い職員の負担を減らす改革としてもらいたい。
- 何よりも生徒と向き合う時間を多くとれるような改革を進めてほしい。
- 多様な働き方を認め合える教職員の意識改革が必要である。

傾向分析

働き方改革に対しての意識は高まってきている。昨年度よりも超過勤務時間を削減できている人が挙げる最も大きな要因は、「個人による業務の効率化」であり、個人の働き方に対する意識の変化が、超過勤務の削減に大きな効果を及ぼしていることがわかる。

超過勤務が生じる要因として、「授業準備」が最も大きな要因として挙げられているが、一方で削減したい業務や負担を感じる業務の上位にあげられる項目は「会議・打ち合わせ」「事務・報告書作成」であり、「授業準備」は上位には入っていない。授業準備には時間をかけてでも取り組みたい傾向が見られる。

9.資料：働き方改革モデル校における実践成果（詳細）

◆モデル校事業の概要

県立学校における教員の働き方改革に向けた実践モデルについて　高校教育課

教員の勤務の長時間化の現状と要因　（令和元年10月　高校教育課、特別支援教育課　調査）

○1ヵ月あたりの超過勤務時間（平均）　県立高校・・・42時間39分　特別支援学校・・・30時間18分

○超過勤務の上限45hを超える割合　県立高校・・・40.5%　特別支援学校・・・17.3%

○要因は，土日の部活動指導，平日の授業準備，保護者対応など様々，教頭や学年主任，部長など特定の者に業務が集中するケースも

働き方改革の実現に向けた実践項目

重点実施項目　教員一人一人が時間を意識した働き方を実践

勤務時間	①時差出勤制度の導入	（フレックスタイム・インターバル時間）
	②完全退勤時間の設定	（平日午後7時など各校で設定）
	③定時退勤日の設定	（週1日以上，月6日程度）
部活動	④複数顧問の配置	（土日のいずれかは休む）
	⑤「部活動の運営方針」の遵守	（平日2h，土日4h，週1回休養日）
ICT	⑥指導案や教材の共有化	（クラウドや校内ネットワーク活用）
	⑦デジタル教材等を活用した新しい指導法	（動画・反転学習）
	⑧一部の教員に業務が集中しない体制を構築（チーム化）	

共通実施項目

1　**勤務時間管理の徹底**
- 勤務時間外の対応（留守番電話，保護者連絡メール対応）
- 超過勤務80h以上の業務改善（管理職による面談）

2　**部活動指導にかかわる負担の軽減**
- 外部人材の活用促進　（部活動指導員の配置促進）

3　**ICTを活用した業務の効率化**
- ペーパーレス化の推進（教材・配付資料等）

4　**学校運営の見直し・効率化・意識改革**
- 学校行事・出張の見直し（優先順位・WEB会議）
- 会議・委員会運営の見直し（資料の簡素化・必要性の検討）
- 管理職の意識改革（人事評価に時間管理等を反映）

5　**その他**
- 年次休暇の取得促進（月1日以上，記念日休暇の取得）
- 学校徴収金の取扱い（ネットバンキング・現金徴収の見直し）

9月からモデル校で実践　【令和2年度　予算措置なし　※規定経費で対応】

目標：1ヵ月の超過勤務45hを超える者の割合　0%

※文科省指針　1ヵ月の超過勤務45h以内　年間360h以内
　臨時的な特別の事情　1ヵ月100h未満　年間720h以内

モデル校は超過勤務の多い学校を中心に学校種・要因を踏まえ選定

高校：モデル校

○日立一高・附属中　（時間外60時間48分，土日の部活33時間45分）
　土日の部活時間　（45h超：67%）

○水戸桜ノ牧高　（時間外69時間02分，土日の部活29時間07分）
　平日の超過勤務，土日の部活時間　（45h超：79%）

○古河三高　（時間外63時間34分，土日の部活20時間55分）
　平日の超過勤務　（45h超：72%）

特支：モデル校

□水戸高等特支　（時間外33時間43分，土日の部活12時間36分）
　土日の部活時間　（45h超：23.1%）

□境特支　（時間外44時間58分，土日の部活0時間）
　平日の超過勤務　（45h超：53.7%）

□下妻特支　（時間外26時間32分，土日の部活0時間）
　一部の者に業務が集中　（45h超：11.2%）

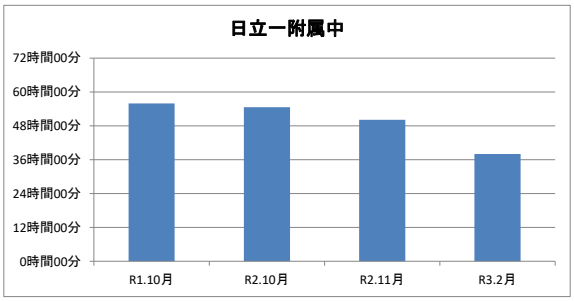
実践結果を検証

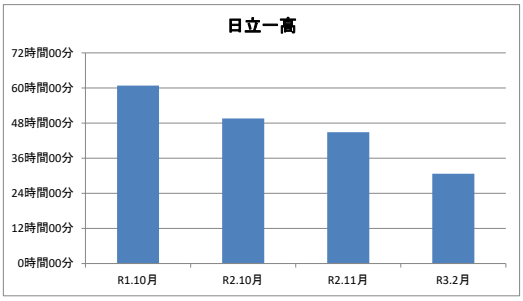
働き方改革の実現に向けたガイドライン策定

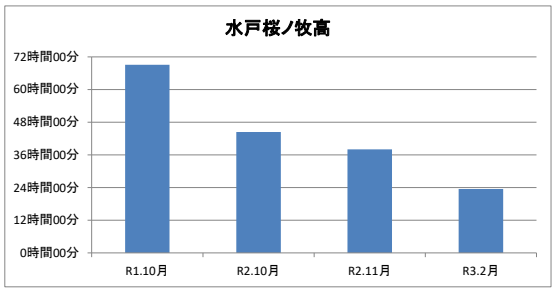
モデル校で検証した施策を中心に働き方改革ガイドライン（ロードマップ）を作成し公表

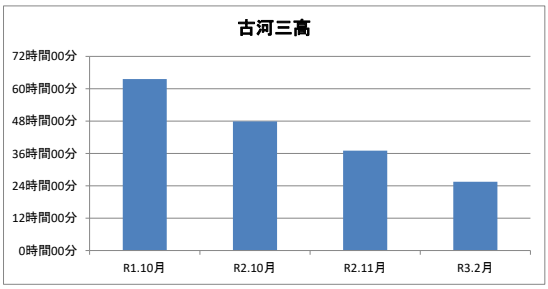
◆モデル校の在校等時間推移　※実施期間　令和２年９月～令和３年３月　（R1.10 月の結果は比較対象）

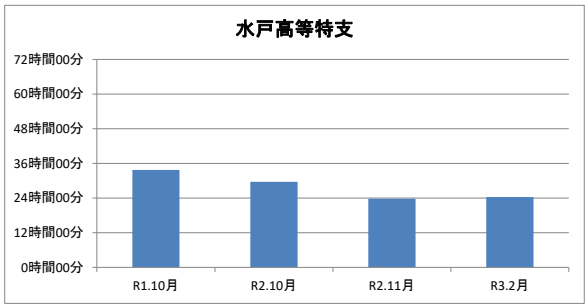
【勤務時間を除いた在校等時間合計の推移】

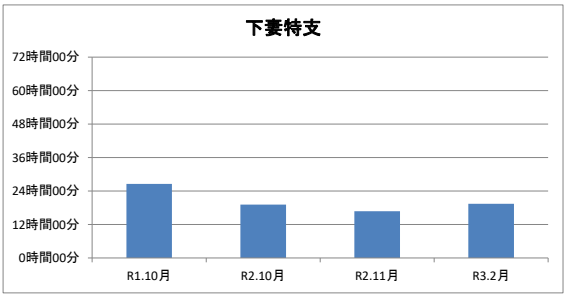


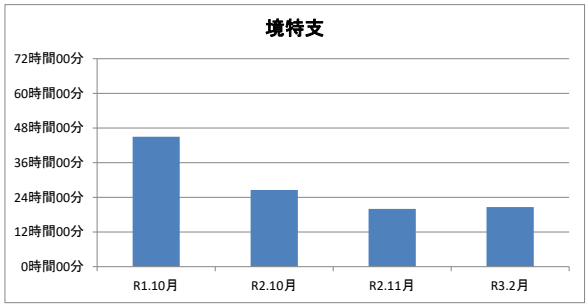












分析　超過在校等時間平均の変化（モデル校平均値）（R1.10 月 ⇒ R3.2 月）

【高校】

63 時間 37 分　⇒　27 時間 47 分

▲35 時間 50 分（56.3%減少）

【特別支援】

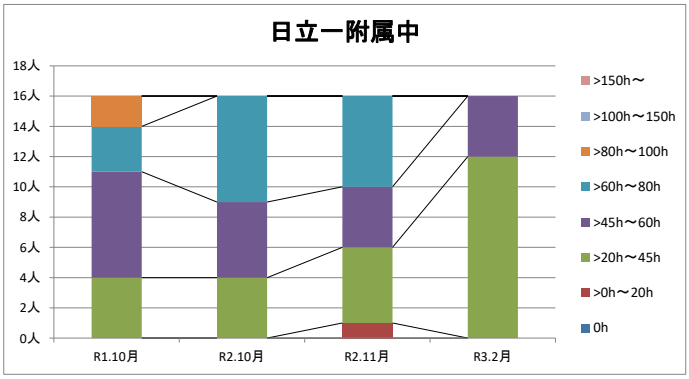
35 時間 27 分　⇒　21 時間 05 分

▲14 時間 22 分（40.5%減少）

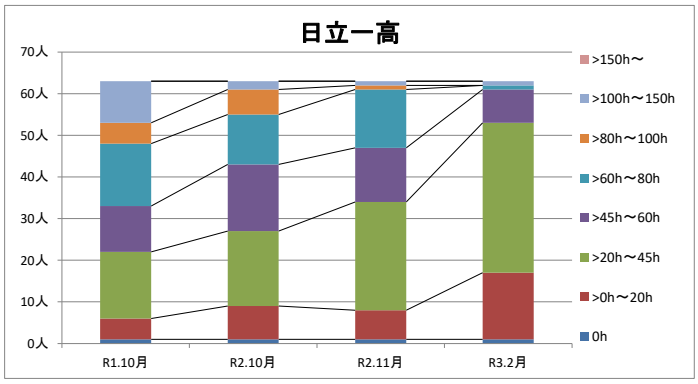
・超過勤務時間の大幅な減少が見られた。

◆在校等時間の度数分布推移

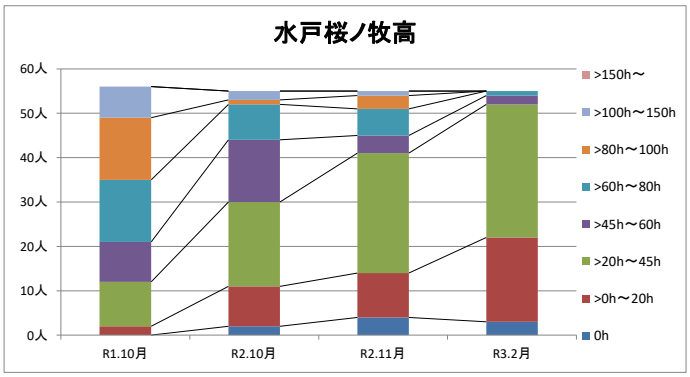
		0h	>0h～20h	>20h～45h	>45h～60h	>60h～80h	>80h～100h	>100h～150h	>150h～	平均時間	45h超	80h超
日一附中	R1.10月	0人	0人	4人	7人	3人	2人	0人	0人	55時間56分	75.0%	12.5%
	R2.10月	0人	0人	4人	5人	7人	0人	0人	0人	54時間36分	75.0%	0.0%
	R2.11月	0人	1人	5人	4人	6人	0人	0人	0人	50時間06分	62.5%	0.0%
	R3.2月	0人	0人	12人	4人	0人	0人	0人	0人	38時間01分	25.0%	0.0%



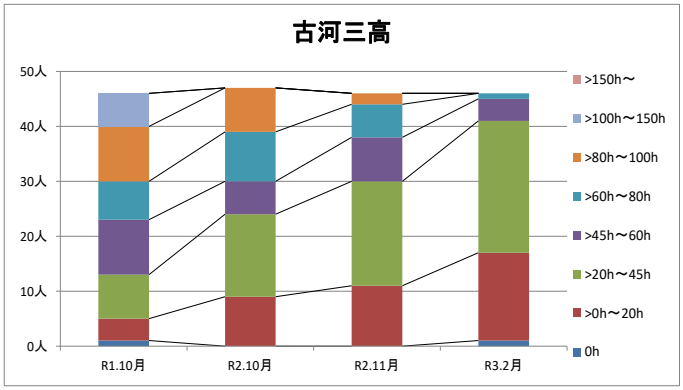
		0h	>0h～20h	>20h～45h	>45h～60h	>60h～80h	>80h～100h	>100h～150h	>150h～	平均時間	45h超	80h超
日立一	R1.10月	1人	5人	16人	11人	15人	5人	10人	0人	60時間48分	65.1%	23.8%
	R2.10月	1人	8人	18人	16人	12人	6人	2人	0人	49時間34分	57.1%	12.7%
	R2.11月	1人	7人	26人	13人	14人	1人	1人	0人	44時間52分	46.0%	3.2%
	R3.2月	1人	16人	36人	8人	1人	0人	1人	0人	30時間39分	15.9%	1.6%



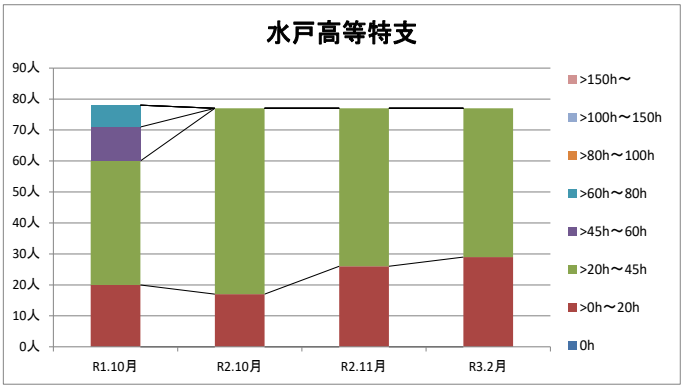
		0h	>0h～20h	>20h～45h	>45h～60h	>60h～80h	>80h～100h	>100h～150h	>150h～	平均時間	45h超	80h超
水戸桜ノ牧	R1.10月	0人	2人	10人	9人	14人	14人	7人	0人	69時間02分	78.6%	37.5%
	R2.10月	2人	9人	19人	14人	8人	1人	2人	0人	44時間23分	45.5%	5.5%
	R2.11月	4人	10人	27人	4人	6人	3人	1人	0人	37時間59分	25.5%	7.3%
	R3.2月	3人	19人	30人	2人	1人	0人	0人	0人	23時間27分	5.5%	0.0%



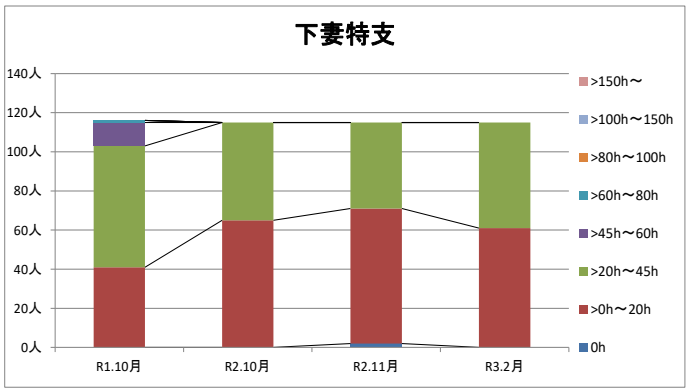
		0h	>0h～20h	>20h～45h	>45h～60h	>60h～80h	>80h～100h	>100h～150h	>150h～	平均時間	45h超	80h超
古河三	R1.10月	1人	4人	8人	10人	7人	10人	6人	0人	63時間34分	71.7%	34.8%
	R2.10月	0人	9人	15人	6人	9人	8人	0人	0人	47時間51分	48.9%	17.0%
	R2.11月	0人	11人	19人	8人	6人	2人	0人	0人	37時間01分	34.8%	4.3%
	R3.2月	1人	16人	24人	4人	1人	0人	0人	0人	25時間28分	10.9%	0.0%



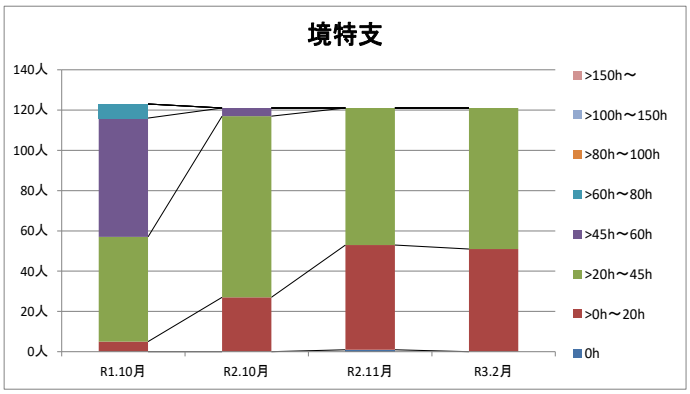
		0h	>0h～20h	>20h～45h	>45h～60h	>60h～80h	>80h～100h	>100h～150h	>150h～	平均時間	45h超	80h超
水戸高等特	R1.10月	0人	20人	40人	11人	7人	0人	0人	0人	33時間43分	23.1%	0.0%
	R2.10月	0人	17人	60人	0人	0人	0人	0人	0人	29時間36分	0.0%	0.0%
	R2.11月	0人	26人	51人	0人	0人	0人	0人	0人	23時間47分	0.0%	0.0%
	R3.2月	0人	29人	48人	0人	0人	0人	0人	0人	24時間20分	0.0%	0.0%



		0h	>0h～20h	>20h～45h	>45h～60h	>60h～80h	>80h～100h	>100h～150h	>150h～	平均時間	45h超	80h超
下妻特	R1.10月	0人	41人	62人	12人	1人	0人	0人	0人	26時間32分	11.2%	0.0%
	R2.10月	0人	65人	50人	0人	0人	0人	0人	0人	19時間08分	0.0%	0.0%
	R2.11月	2人	69人	44人	0人	0人	0人	0人	0人	16時間44分	0.0%	0.0%
	R3.2月	0人	61人	54人	0人	0人	0人	0人	0人	19時間23分	0.0%	0.0%



		0h	>0h～20h	>20h～45h	>45h～60h	>60h～80h	>80h～100h	>100h～150h	>150h～	平均時間	45h超	80h超
境特	R1.10月	0人	5人	52人	59人	7人	0人	0人	0人	44時間58分	53.7%	0.0%
	R2.10月	0人	27人	90人	4人	0人	0人	0人	0人	26時間32分	3.3%	0.0%
	R2.11月	1人	52人	68人	0人	0人	0人	0人	0人	20時間01分	0.0%	0.0%
	R3.2月	0人	51人	70人	0人	0人	0人	0人	0人	20時間37分	0.0%	0.0%



分析　超過在校等時間 45 時間を超える人数の変化（モデル校合計人数）（R1.10 月 ⇒ R3.2 月）

【高校】

130 人/181 人（71.8%）　⇒　**22 人**/180 人（12.2%）

▲108 人（83.1%削減）

【特別支援】

97 人/317 人（30.6%）　⇒　**0 人**/313 人（0%）

▲97 人（100%削減）

・45 時間超過の教員数は大幅に減少した。
R2.10 月調査の全校平均値（高校：38.6%、特支：9.0%）を大きく下回った。

◆成果と課題

【時差出勤制度】

日立一

制度を活用した職員は、副担任などの一部にとどまった。生徒が毎日朝から登校している中で、多くの教員が時差出勤を行うことは困難であった。

水戸桜ノ牧

積極的に制度の活用を奨励したが、活用は少なかった。原因としては、朝の SHR を副担任に任せることに抵抗や遠慮があることが考えられ、制度の有効活用のためには、教員間の十分な連携と副担任業務の見直しが必要である。

古河三

制度の活用を推進するために、職員朝会と登校指導を廃止し、朝の業務の改善を行った。職員間の連絡には Google classroom を活用し、朝の SHR を担任と副担任で分担することで、担任でも時差出勤制度を活用しやすい環境を整備した。職員の約 80%が超過勤務削減に効果的だと回答した。

下妻特支

今まで超過勤務時間の多かった教頭について、早番・遅番という時差出勤を取り入れたことにより、超過勤務時間を大幅に減らすことができた。

【完全退勤時間の設定】

日立一

完全定時退勤時間を職員室のホワイトボードに掲示して職員に呼び掛けた。職員の勤務時間に対する意識を高めることに効果はあったが、進学指導による繁忙期には、時間内で業務を終えることができない職員もいた。

水戸桜ノ牧

完全退勤時間を遵守するために各自で業務の工夫や効率化に取り組んだ。昨年度までと比較して、午後７時以降に残っている職員は格段に減少した。しかし、学年会議で、勤務時間を超過し完全退勤時刻までに退勤ができなかったケースもあった。

古河三

完全退勤時間を超えて行わなければならない業務が発生した場合には、管理職の許可を得てから業務につくことにした。働き方や勤務時間に関する一定の意識の向上はみられたが、一方で、時間に追われることに圧迫を感じた教職員もいた。業務の改善等が図られないまま、退勤時間を設定しても効果には限界がある。職員の約 70%が超過勤務削減に効果的だと回答した。

水戸高等特支

ほぼ毎日、完全退勤時刻の 19 時に施錠することができた。全職員に 19 時施錠の意識が定着し、優先順位を付けて、計画的に業務に取り組むようになった。

下妻特支

完全退勤時間を 19 時に設定し、それを過ぎる場合には申請することとしたが、申し出はなかった。

境特支

完全退勤時間を 19 時に設定し、「かえるボード」（各自の帰宅目安時間を掲示）を活用することで、全職員が退勤時間への意識を持つようになり、実際に 18 時半には、ほぼ全職員が退勤できるようになった。

【定時退勤日の設定】

日立一

施設の都合上、全職員同一日での定時退勤日の設定が難しかったため、個人ごとに週１回、定時退勤日を設定することにした。時間が経つにつれて定時退勤日に対する意識が薄れてしまい、結果として個人設定の定時退勤日では効果が不十分だったといえる。

水戸桜ノ牧

定時退勤奨励日として設定した。特に業務がない教員は定時に退勤している。これまで定時に退勤することにためらいを感じていた職員が、遠慮なく退勤できるようになった。しかし、実際には定時退勤日に定時で退勤している職員は少数であり、定時以降の業務（部活動指導など）をすべての教職員に広く分担させるのは、限界がある。

古河三

部活動の休養日が多い月曜日に設定した。週１日以上、月６日程度という原則に従って設定したが、生徒が放課後の活動をしているので、定時に全職員が退勤することは困難だった。

水戸高等特支

毎週金曜日に設定し、18 時には施錠できるように取り組んだ。

下妻特支

毎週金曜日を定時退勤日に設定し、17 時 30 分には完全施錠とした。

境特支

月に２日程度の定時退勤日を設定し、17:15 に退勤の声掛けをして退勤を促すことで、17:30 に完全退勤できた日が数多くあった。

【複数顧問の配置】

日立一

年度当初から複数顧問を配置しており、複数の顧問で輪番により指導できた部活動においては、超過勤務時間を縮減することができた。一方で、専門性の高い顧問がいる部活動では、その顧問が指導の中心となり、土日いずれかを休むことは難しかった。

水戸桜ノ牧

ほとんどの部活動で年度当初から複数顧問を配置しており、これまで２人そろって指導していたところを、１人で指導するのは難しかったようである。

古河三

年度当初から一部の文化部を除き複数顧問を配置しており、土日等も含めて交代しながら指導に従事するように取り組んできた。副顧問の先生にお願いしやすくなったという声もある一方で、教職員間で部活動指導に対する温度差がかなりあり、年度当初より部活動に対する意識改革や取組への共通理解を図ることが重要であった。また、部活動指導員を活用するために、地域での人財確保が必要性であることを感じた。

水戸高等特支

平成 30 年から顧問のローテーション制に取り組んでおり、今年度は曜日ごとに担当者を明確に決めて取り組んだ。これにより、延べで 294 時間の時間を削減することができた。

【部活動の運営方針の遵守】

日立一

部活動の運営方針は概ね遵守されており、部活動に携わる時間が極端に長い教員はいなくなった。準備や片付けに時間のかかる部活動もあり、一方で団体競技と個人競技の違いがあるので、実質の活動時間を保障すると、一律に運営方針の枠内で部活動を行うことには課題がある。

水戸桜ノ牧

概ね遵守できた。平日は午後７時までに完全下校ができており、約２時間の活動時間は守られている。

古河三

概ね遵守できている状態である。

特別支援３校

遵守できている。

【指導案や教材の共有化】

日立一

以前から、共有化を進めている教科もある。しかし、学習進度や進路に合わせて授業展開を変えている教科においては異なる教材を作成して使用しており、共有化を一律に進めることは難しい。

水戸桜ノ牧

概ね共有できている。地歴公民、理科は科目ごとに担当者が別れている場合が多く、共有は難しい面もある。

古河三

動画やプリント、パワーポイントで作成した教材などを共有している。教科によっては、同じ教材をそのまま共有することが難しい。共有したデータを参考にして、各自が工夫を凝らす必要がある。

水戸高等特支

校内ネットワークの共有フォルダ内の古いデータを削除し、教材フォルダには番号を付けて整理し、ファイル名は内容が分かるようにルールを統一した。これにより、データを探す時間も無くなり、データ内容の教材を活用して授業の準備ができることにより、教材研究の時間が短縮された。

下妻特支

教材について、その概要を記載したシートを「教材シート」としてフォルダにまとめ，自由に閲覧できるように整理をした。

【デジタル教材等を活用した新しい指導法】

日立一

教員個人で取組状況が異なる。ＩＣＴを積極的に活用している教科や教員であっても、教科書や生徒の実態に合わせて自作の教材を作成することがほとんどである。

水戸桜ノ牧

デジタル教材の使用を積極的に取り組んでいる。ＹｏｕＴｕｂｅを利用した動画配信などに積極的に取り組んでいる。

古河三

分散登校終了後も Google Classroom を活用して、授業の内容を復習できるようにしている。

水戸高等特支

iPad の動画教材を活用し、教材研究の時間を削減した。

下妻特支

タブレット端末のアプリ、自作の動画や資料などを活用した。学校再開後の授業においても、Meet を活用することで，児童生徒の意見交換や学習内容の共有などができる指導を進めている。

【一部の教員に業務が集中しない体制を構築】

日立一

欠席・遅刻等の連絡において Google フォームの導入と電話の応答メッセージ対応の導入したことにより、教務部及び教頭の朝及び夕方時間外の業務が大きく減少した。日直当番の巡回時間を早めたことも、時間外業務の負担軽減に効果があった。

水戸桜ノ牧

チーム体制により業務分担を集中しないようにする目標を掲げたが、教務主任、進路指導主事、生徒指導主事、学年主任、担任、運動部顧問に多くの負担がかかっている。特に、学年主任の勤務時間の縮減はなかなか難しい現状である。

古河三

学年主任の業務改善に向けて、次年度は学年（６クラス）の人員を１人増やして１３人体制とした。これにより、学年主任は校務分掌及び副担任なしとなる。また、進路指導部の業務改善に向けて、人員を２名増やして各学年４名＋進路指導主事の１３人体制とした。朝の欠席連絡の受付をメールに変更して、負担軽減に取り組んだ。欠席連絡の受付変更について 97%の職員が効果的だと回答した。

水戸高等特支

ティームティーチングの必要性が低い授業には、Ｔ１のみで対応し、Ｔ２は教材研究の時間とした。これにより、平均４時間の空き時間を作ることができた。

下妻特支

負担が大きい業務や重複して業務を担当していないかどうかを管理職・教務主任が中心になって確認し、問題がある場合には、可能な範囲で業務の割り振りをした。業務内容によっては、介護員やスクールサポートスタッフを活用した。

【その他の業務改善】

古河三

帰りの SHR の廃止…約 70%の職員が効果的だと回答

日直業務の廃止…約 95%の職員が効果的だと回答

水戸高等特支

モデル校になってから、毎月 10 日間程度経過時に、管理職が超過勤務時間を、「きんむくん」で確認し、現状を学年主任に伝達している。学年主任は、学年事務や教材研究の時間の調整及び本人への言葉かけを行い、全員が超過勤務時間の上限である 45 時間を超えないように協力して取り組んだ。

最も超過勤務時間削減に効果があった取組は、完全退勤時刻の設定だった。管理職のリーダーシップの下、全員が常に時間を意識して放課後の業務に取り組むことができた。

下妻特支

会議や打ち合わせは授業時間内に設定し、各自の説明時間を明確化し厳守するようにした。また、報告事項はＰＣ上の掲示板での周知に替えることで、時間の短縮を図った。

次年度からは、集金業務を口座振替で行い、負担軽減を図ることにした。