

## 業務改善推進のためのモデル校の取組を紹介します④八幡小😊

令和元年度から、市内のモデル校として業務改善の取組を推進している、八幡小学校の留守番電話の導入と働き方改革に係る校内研修についてお伝えします。



### 1 留守番電話の導入について😊

———— 八幡小学校では、昨年10月に留守番電話を導入しましたが、最近の学校の様子をお聞かせください。

**教頭先生** 最近では、午後6時過ぎにはほとんど電話はかかってくることはありません。時折、かかってくることもあります。翌日改めてご連絡くださっているようです。

———— 留守番電話の導入による効果について、教えてください。

**教頭先生** 遅い時間帯での電話対応がないことによって、職員が安心・集中して業務に取り組むことができ、在校時間の短縮につながっていると感じます。

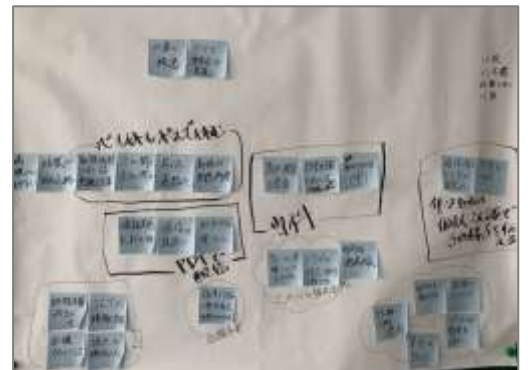
———— 留守番電話の導入にあたり、工夫している点などありましたら、教えてください。

**教頭先生** 緊急のお知らせについては、ホームページや安心メール等でお知らせしています。また、保護者の皆さんに理解をいただくため、文書を配付するとともに導入に関する質問等があった際には、丁寧にその趣旨等を説明するよう心がけました。その結果、留守番電話導入当初は、保護者の方からご意見をいただくこともありましたが、現在では皆さんにご理解いただき、午後6時前にもかかわらず「遅い時間に申し訳ありません。」と仰ってくださる方もいらっしゃいます。保護者や地域の方々のご理解とご協力をいただくために、日頃からの関係づくりが大切だと感じています。

### 2 働き方改革の校内研修について😊

———— 研修の様子を教えてください。

**教頭先生** 昨年11月に北海道教育庁教職員局教職員課の毛利主幹を講師に迎え、働き方改革に係る講話をいただいたあと、教職員でグループワークを行いました。グループワークでは、自校の現状を踏まえ、自校で改善が必要なことについて、実際にできるかどうかに関わらず、思いついた内容を付箋に書き出し、様々な見直し案について話し合いました。



### 3 今年度実際に見直した事項について😊

———— グループワークで話し合われた結果はどのように生かしていますか。

**教頭先生** グループワークで出た案について、新年度準備委員会で検討しました。特に今年度は、通信表の所見の回数を見直すとともに個人懇談の時間を増やすなど、ご家庭に児童の様子をよりしっかりと伝える工夫を行いました。また、教科担任制に向けた取組などを決定し、実施しております。

———— 教科担任制に向けた取組について詳しく教えてください。


**教頭先生** 例えば1学年の1組の担任A先生が1組、2組両方の音楽を、2組の担任B先生が1組、2組両方の図工を受け持つ一部教科担任制を導入したものです。学年を担当する各先生が

お互いに学年の児童の様子を把握できることや、教材研究にゆとりが生まれるなどの効果があると考えています。


## 働き方改革を進めるための考え方～働き方改革手引 Road より～😊

今回は、見直しの観点として、「北海道の学校における働き方改革手引 Road」から、業務改善に向けた取組を考える際の5つの観点を紹介します。ぜひ、日々の業務の見直しの際には、5つの観点も参考にしてみてはどうでしょうか。


### Point1 手順の標準化 ～業務処理手順の標準化

|   |                                       |         |
|---|---------------------------------------|---------|
|  | 属人化している業務や、実施する教員によって業務時間が大きく異なる業務    | がないだろうか |
|   | 例えば、教材づくりなどの知恵や業務の時短に向けたアイデア集などを共有    | することで   |
|   | 固有のスキルに依存することなくノウハウが共有化されるため、異動時の混乱解消 | が可能に    |


### Point2 定型業務の自動化 ～機械化・RPA化・システム化

|   |                                    |         |
|---|------------------------------------|---------|
|  | 作業動作が毎回同じ業務や、ミスが頻繁に起こる業務、煩雑な事務処理業務 | がないだろうか |
|   | 例えば、表計算ソフトや校務支援システムを活用             | することで   |
|   | ヒューマンエラーによるケアレスミスの防止や、仕事時間の短縮      | が可能に    |

### Point3 外部化 ～教員としての専門性が不要な業務や定型業務のアウトソーシング

|  |                                       |         |
|--|---------------------------------------|---------|
|  | 基本的には学校以外が担うべき業務や学校の業務だが教員が担わなくてよい業務  | がないだろうか |
|  | 例えば、部活動での外部人材の活用や、スクール・サポート・スタッフなどを活用 | することで   |
|  | 外部人材の高い専門性や知識の活用が図られたり、子どもとかわる時間の確保など | が可能に    |

### Point4 ピーク作業の平準化 ～業務分担だけでなくピーク作業の平準化

|   |   |         |
|---|---|---------|
|  | 特定の時期に集中している業務や特定の教員に集中している業務など         | がないだろうか |
|   | 例えば、部活動の主担当と副担当の業務をならしたり、行事担当者の業務をならしたり | することで   |
|   | 業務過多により起こりやすくなるミスの防止や、教員の体力的・精神的負担の軽減   | が可能に    |

### Point5 業務の廃止

学校教育目標を第一に考えた上で、「その業務を廃止できないか」を考える際には、業務の目的を確認することや、担当者からのヒアリング、プレスクラップなどを通して検討していきます。(詳細は手引 p.13 をご覧ください)

## 🔄🔄🔄 学校における働き方改革の目的とは…😊

本通信では、働き方改革に向けたさまざまな取組を紹介してきました。また、各校ではさまざまな業務改善に向けた取組が進められ、中には、上記のように思い切って廃止することで改善に向けた取組を進めているものもあると思います。とりあえず目の前の業務を少なくする、ということが働き方改革のゴールではありません。業務改善に向けた様々な取組を通して、「教職員が健康でやりがいを持って働く環境を整え、児童生徒と向き合う時間の確保」に努めることで、各学校が掲げる教育目標の実現を図ることが最終的な大きな目的です。

働き方改革は、いわば「子どもたちのため」という視点にたった、よりよい教育環境を目指すための「手段」の一つです。今後もこの視点を忘れずにいたいものですね。

「教職員の業務改善のための取組」は[市ホームページ](#)からご覧いただけます😊

このほか、「こういう情報がほしい」などのご要望がありましたら、教育政策課にお知らせください。