

一人ひとりの子どもに深く向き合う教職員・学校組織
～働き方改革から働きがい改革へ、well-beingな学校づくり～

令和5年7月19日
岐阜市教育委員会事務局
学校指導課

1. これまでの業務改革の取組と成果

2. 取組からみえた課題

3. 今後の取組

4. 論点整理

1. これまでの業務改革の取組と成果

学校業務改革の更なる推進

教職員が、一人ひとりの子どもとより深く向き合うことができるようになることで、学校が子どもと教職員のお互いの信頼関係に支えられた、温かい対話と空間の場所となり、失敗を許容し挑戦を奨励する、学ぶ喜びに満ちた場所へ

教職員自身の自己研鑽などに資する時間を確保するとともに、教職員同士が連携し、子どもたちにより深く向き合うことができるための業務改革を

岐阜市教育大綱より

●教職員も子どもたちも安心して、前向きに力を発揮することができる学校づくり

<願うwell-beingな学校像>

教職員が心身ともに健康で働きがいを
をもって、子どもたちと元気に笑顔で
活動できる学校

1-2. 業務改革の成果

①時間外在校等時間は年々減少傾向

●成果<現在の状況>

時間外在校等時間の年間平均時間は大幅に減少している。

小学校R1:44.2時間 から R4:31.7時間 **12.5時間削減**

中学校R1:51.4時間 から R4:37.8時間 **13.6時間削減**

②時間外勤務時間削減のための具体的な取組（令和元年以降の取組）

◆物的環境整備によるサポート

☑校務支援システムの導入と活用 **R1**

☑勤務時間外における留守番電話の推奨 **R2**

☑スマート連絡帳の導入、ナビルカクロックによる勤怠管理 **R4**

☑自動採点システムの導入による負担の軽減 **R5**

☑「ここタン」の導入による、児童生徒の心の状況把握 **R5**

◆人的配置によるサポート

☑いじめ対策監の全校配置 **R2**

☑ICTサポーターの活用（NTTドコモとの連携協定） **R2**

☑スクール・サポート・スタッフの配置（全小中特学校） **R2**

◆事業や取組等の見直しによるサポート

☑管理職の意識改革と評価 **R1**

☑適正な勤務時間の設定 **R1**

☑教職員の意識改革を目指した研修事業の見直し（オンライン研修の実施含む） **R2**

☑休日部活動の地域移行推進 **R5**

2. 取組からみえた課題

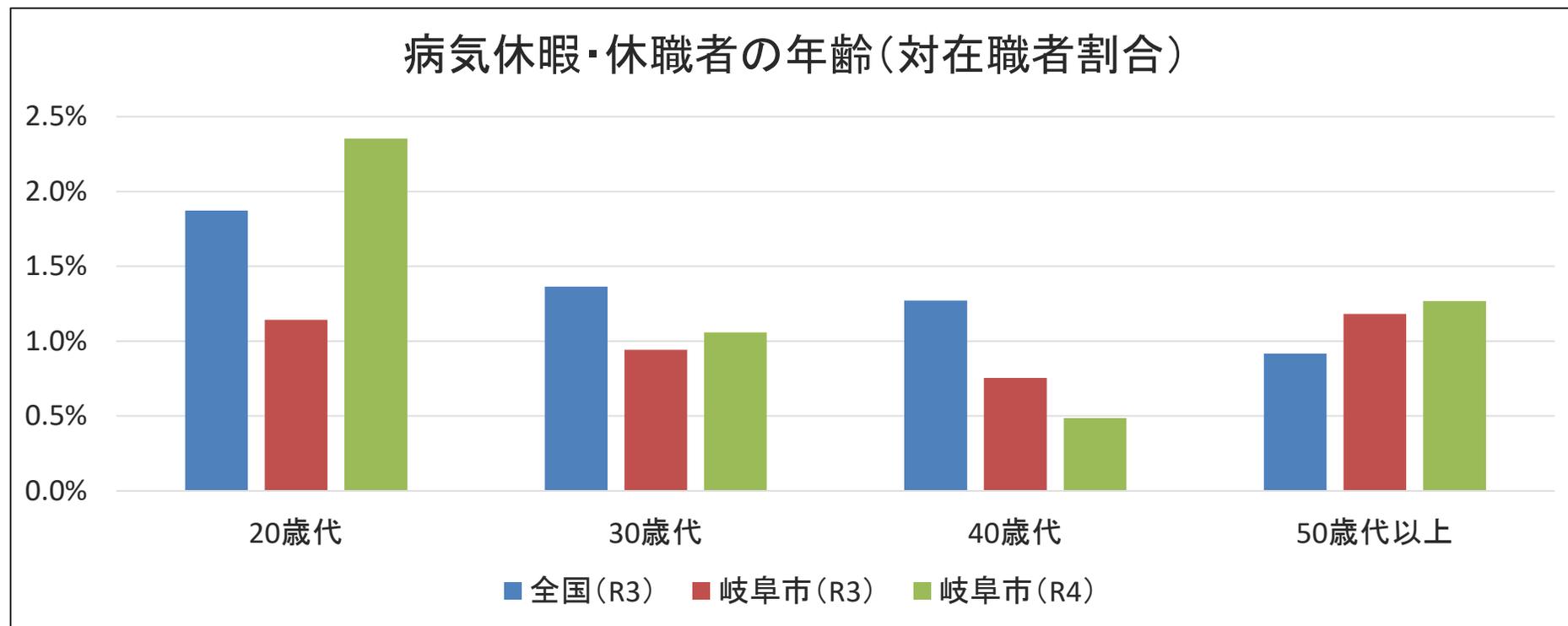
●教職員が心身ともに健康で、安心して業務に取り組める学校組織の構築が必要

<課題>

- ▲メンタル不調者が一定数存在する
 - ・直近3年間は増加傾向
 - ・20歳代と50歳代以上の割合が高い
- ▲対処困難な生徒指導や保護者対応に対してストレスを感じている割合が高い

2-2. 精神疾患による休職・休暇取得者数の状況

●精神疾患による休職及び病気休暇取得者は、若手とベテラン層に2極化の傾向



●状況分析

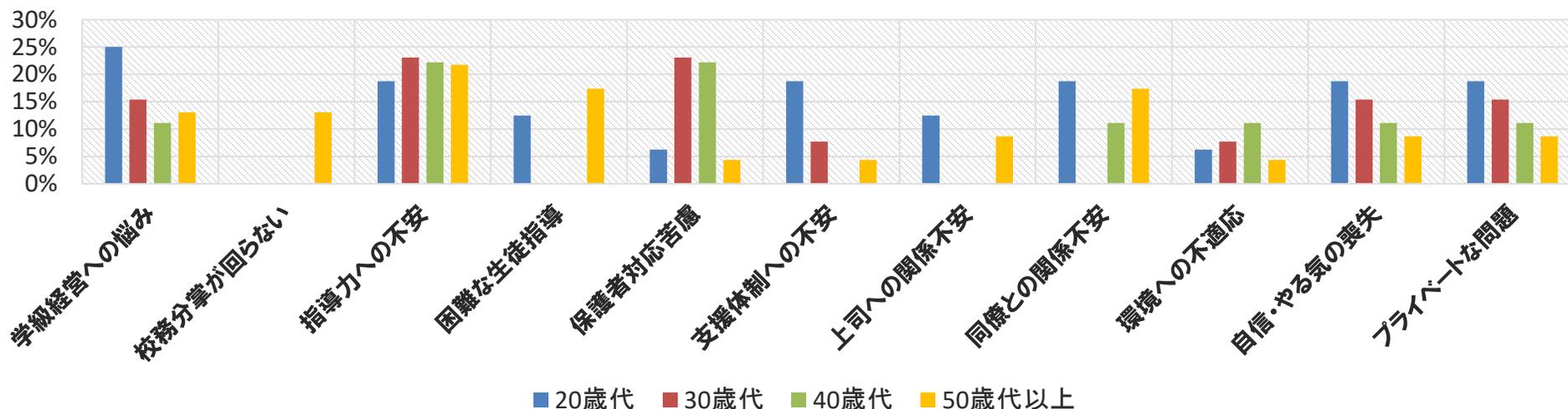
20歳代と50歳代以上の出現率が高い

- ・令和3年度、4年度とも、50歳代以上の出現率が全国より高い
- ・令和4年度は、20歳代の出現率も全国よりも高い

2-3. 精神疾患による休職・休暇取得者の要因

●精神疾患で休職・休暇取得の主な要因は、未熟型と減退型の傾向

精神疾患による休暇・休職者の理由別割合(自己申告・複数回答)



●要因分析

学級経営、指導力への不安や相談不足等が積み重なり、自信喪失、体調不良、精神疲弊へ。

・若手は、**学級経営力、指導力が未熟**なため、理想とのギャップに悩むと同時に、自らに対する**支援の不足・不満**を感じ、**相談できない**まま追い込まれていく傾向がある(未熟型)

・ベテランは、これまでの**指導が通用せず**、子どもや保護者との関係がうまくいなくなり、**気力、体力が減退**、メンタル不調になる傾向がある(減退型)

→自他ともに不調原因がはっきりせず、事前の兆候にも気付かないため、異変を自覚した時には、既に療養が必要な状態であるため、急に病気休暇に入るケースが多い。

●教職員の不安、不満とそれを解消する体制づくりが必要

<主要要因>

指導の力量や準備不足からくる不安、自信喪失、自己否定

- ・学級経営、教科指導、生徒指導の方法・手立てがないままに実践して失敗
- ・他の学級や教職員と比べてしまい、自分の力のなさを責めてしまう

相談・支援不足からくる不安、不満、不信感、孤立感

- ・「困ったことがあったら相談して」と言われても、何を、いつ、誰にしたらよいか
- ・上司も同僚も、時間に追われてゆとりなく、忙しそうで声をかけづらい



<原因>

▲職員間でコミュニケーションを図る時間、授業の準備を行う時間等、本来、業務改革によって生み出した時間を使って取り組むべきことまで削っていないか

⇒業務時間の削減だけでなく、教職員のwell-beingを重視した取組が必要

3. 今後の取組

- well-beingな学校をつくるために

<取組の方向>

○教職員間のコミュニケーションの 充実と信頼関係の構築

- ・何でも気軽に話せる環境と人間関係づくりをサポート

○困り感のある教職員のSOSの早期 発見と必要に応じた支援の充実

- ・心身の不調で長期休業に入る前にサポート

●リアルとオンラインのハイブリッドで、職場環境と困り感ある職員をサポート

○「コミュニケーション支援センター」教職員間のコミュニケーションの充実と信頼関係を構築

<リアル>

○「コミュニケーションサポート研修(略:コミュサポ研修)」(仮称) 市単独の研修主事研修

- ・効率的で効果的な校内研修の進め方や、有効なコンテンツを紹介
- ・職員の間人関係づくりや組織マネジメントなどの研修も紹介

<オンライン>

○「チャット相談室」(仮称) オンラインを活用した教職員の良いコミュニケーションツール

- ・時間や場所に囚われず、職員同士が気軽に相談や質問、情報交流
- ・役職や学年別の部屋を作り、より実践に即した共感的なコミュニケーションを創出

○「先生の元気応援センター」困り感のある教職員のSOSの早期発見と必要に応じた支援

<リアル>

○「ココサポ窓口」(仮称) 教育相談員が職員の支援をコーディネート

- ・電話で相談のあった職員の話に共感的に傾聴
- ・内容によって、相談員自身が回答したり、より専門的なカウンセラーや指導主事を紹介

○「教職員版SC」(仮称) スクールカウンセラーによる教職員向けカウンセリング

- ・仕事や人間関係、心身の不安、不調などについて、より専門的な視点で相談

<オンライン>

○「ティーチャーチャンネル」(仮称) 指導主事による「失敗から学ぶ実践チャンネル」配信

- ・指導主事による番組を配信し、教育実践における悩みの解消や改善案を提案

- well-beingを高め、学校・教職員のニーズに応じる支援体制(イメージ)

教育委員会
「ココサポ窓口」

- ・「教育相談員による相談・支援」
- ・「教職員版SC」
- ・「指導主事サポート」

「チャット相談室」
「ティーチャーチャンネル」

チャット、フォーム
電話で相談

学校

Well-beingの高まり

相談・情報共有

教職員

「コミュサポ研修」
助言・研修

4. 論点整理

4. 論点整理

●本日は、主に以下の事項について、ご協議いただきたい

- 教職員のウェルビーイングを高める取組を推進していくにあたり
必要な視点について