

令和5年度  
奈良県の学校における働き方改革取組事例



奈良県教育委員会事務局 教職員課  
免許管理係 働き方改革担当

この事例集を参考にいただき、  
各学校・各教育委員会における働き方改革の取組に工夫を加えながら、  
更に推進していただけると幸いです。

五條市立牧野小学校 働き方取組事例

奈良市立富雄南中学校 働き方取組事例

奈良県立桜井高等学校 働き方取組事例

生駒市教育委員会 事務の働き方改革取組事例

# サービスの制度を正しく活用して多様な働き方の実現

～五條市立牧野小学校の取組事例～

教員の勤務時間については1日あたり7時間45分の勤務と、45分間の休憩時間の取得が定められています。また、1ヶ月の超過勤務の上限は45時間（年間360時間）です。さまざまな制度を正しく活用することで、決められた時間の中で個々の事情に応じた多様な働き方を実現している事例を紹介します。

五條市立牧野小学校

校長 岡橋 秀光

●教職員数 35名

●児童数 380名

## こんな制度が使えます

勤務時間 8:05～16:35

時間割表（月・火・木・金）

児童登校		7:40～8:15
朝の会	全校朝会	8:15～8:25
セレクトタイム		8:25～8:55
1		8:55～9:35
2		9:40～10:20
業間		10:20～10:40
3		10:40～11:20
4		11:25～12:05
給食		12:05～12:45
清掃		12:45～12:55
昼休み		12:55～1:15
5		1:15～1:55
6		2:00～2:40
帰りの会		2:40～2:50
下校		2:50

空き時間に校外で用事を済ませたい

早く仕事が済んだ日は、自分の時間をゆっくり取りたい

## 休憩時間の一斉付与の例外

こんな制度です

・通常は12:00～12:45に設定された休憩時間をそれ以外の時間に設定することが可能

・45分を2分割して取ることも可能（1回15分以上）

こんな使い方ができます

・昼間、銀行や校外での用事を済ませたい  
→空き時間に休憩設定

・金曜日の午後は子どもの保育園や学校の行事がよくある  
→毎週金曜日（13:15～14:00）休憩設定  
年休1時間を組み合わせて行事に参加

・仕事が片付いた日は早く学校を出たい  
→毎日児童下校後（15:00～15:45）休憩設定  
年休申請15:00～16:35

休憩時間は除算されるので実質1時間（15:45～16:35）の年休消費で3時に退勤

「休み時間なんて設定してもどうせ取れないし…」  
どうせ取れないのではなく、何かあったとき使えるように

処理方法

・年度当初に曜日ごとの休憩時間を設定

運動会の日は30分早く出勤、30分早く退勤  
（別の日に30分早く帰る）

## 勤務の割振り

こんな制度です

勤務命令により時間外勤務をした→4週間以内に割振り勤務

（長く勤務した分、他の日の勤務日を短くする）

・運動会、修学旅行、野外活動など  
○時間外勤務にはカウントされない

処理方法

学校長が勤務の割振り簿を作成  
市町村教育委員会に提出（2週間前）

保育園のお迎えがある  
ので毎日15分早く帰りたい

## フレックスタイム制

こんな制度です

・職員の都合（希望）で勤務時間を設定できる

・4週間の中で1週間あたりの平均が38時間45分になるように設定

こんな時に使えます

・子どもが家を出る時に見送りたい

（15分遅く出勤）

・保育園や習い事の送迎の時間に合わせて少し早く帰りたい。

（15分早く退勤）

○勤務時間そのものは短くならないので給料は減らない

○周囲に気兼ねすることなく堂々と

○時間に追われず気持ちにゆとりをもって

処理方法

校長承認 市町村教委への報告義務無し

2週間前に申請

## 職員みんなで意識改革

### Step①職員の声を聴く

業務改善アンケート(Google フォームを使って)  
「こんなことに困っている。もっとこんなふうになりたい」

### Step②集約

校長・教頭・教務で「どんな工夫ができるか」改善策を考える

### Step③改善策

職員会議で共有「みんなでこうしていきましょう。」  
職員の声を反映させた業務改善

#### 【各自でスキルアップ】

- ・学年で月毎にやることリストアップ
- ・ICTは常に操作方法やバージョンアップに対応
- ・集中して取り組み早く終わらせる。時間の有効活用
- ・業務の見通しを持つ
- ・周りの先生と話して色々な方法を身に付ける。助けてもらう。

#### 【会議の効率化】

- ・各部からの提案は 会議の一週間前までに…管理職に話を通しておく  
会議の6日前までに …ONE NOTE にアップしておく  
会議の前日までに …職員は ONE NOTE の資料に目を通しておく  
会議当日 …文書は会議では全て読まない
- ・必要な会議・連絡共有・研修の違いを明確に精選する
- ・会議、研修の時間や開催時期の見直し

#### 【保護者へ周知】

- ・ノー残業デーや電話対応の時間を保護者にお知らせ
- ・留守電は予算化されていないので決まった時間内に連絡を済ませる

#### 【データ活用】

- ・ペーパーレス化を進める
- ・掲示板の閲覧機能の活用
- ・教育委員会主催、後援のものは配布 その他は教室掲示やメール配布
- ・学校からのおたよりは紙媒体で配布

#### 【その他】

- ・業務負担の軽減と業務量の平準化（学年、公務分掌内で）

## 管理職の働き方改革

管理職も交代で早く帰り負担軽減

月・水・・・校長の日

火・木・・・教頭の日

金・・・ノー残業デー

※管理職も率先して働き方改革に  
取り組む姿を見せる

### 校長先生へ ここがポイント！！ 特別なことはしていません

- 絶対に必要な制度（服務規程等）は継続して通知する
- 当たり前のことを情報として流す
- 有効な制度をきちんと知って活用する
- 職員の気持ちが軽くなるように気持ちの面でのサポートを
- 職員の声に耳を傾け、常に働きやすい職場づくりを意識して

# 校時を変更して在校等時間を大幅短縮

～奈良市富雄南中学校の取組事例～

## 【きっかけ】

奈良市立富雄南中学校では、それまで長時間勤務をする教員が多く先生が部活動に重荷に感じていた。特に専門外の部活顧問、子育て世代、介護世代の先生にとって部活動が負担となり、このままでは教員が疲弊してしまうことや、また若い世代の人たちも先生を仕事として選ばない現実があるということに危機感を感じた杉本校長。

元体育教師で、部活動の大変さや重要性をよく分かっているからこそ声を上げることが大事であると考え、最終的に「部活動は地域移行を柱にしていく」ということを目標に、まずは、部活開始時間を早め、生徒の下校時間を早くし、先生方を17時台にはフリーにするということから着手した。

奈良市富雄南中学校  
校長 杉本 信宏  
●教職員数 34名  
●児童数 486名

## 【STEP 1】

前年度からの準備として、校時を変え部活動開始時間を前倒しし下校時間を早くすることを運営委員会、PTA、地域協議会に提案しておく



## 【STEP 2】

年度初めに、保護者宛の文書で校時の変更を告知する  
(1学期の最終下校時刻は例年の17時30分)(土日についても休みを基本とする)



## 【STEP 3】

1学期終わりに、保護者宛の文書で2学期からの校時の変更を再度告知する  
(2学期の最終下校時刻を17時に変更)



## 【STEP 4】

2学期から最終下校時刻を17時に変更し、現在実施中



## 【STEP 5】

「部活動適正検討委員会」を立ち上げ、地域や保護者の方々と一緒に考えていく

## 【地域や保護者からの意見と学校の対応】

- ・働き方改革というけれど、先生だけがしんどいのはない。他業種では残業は当たり前。  
→どこの職業とも比べていない。国はみんなで働き方を見直そうと言っている。
- ・部活動をやらない先生は、ダメな先生なのでは？  
→部活動への熱心さで教師を評価しないでください。むしろ授業の方が大事ではないでしょうか。
- ・部活動の活動時間が短くなった。  
→校時を工夫し30分時間早く始められているから、早く帰れるようになっただけ。むしろ、冬場は、授業の終わる時間が早いので去年より練習時間は長くなっている。

何度も話し合いを重ねながら  
少しずつ保護者の意識を変えることが大事。

## 【働き方の工夫】

- ・8時20分からの毎朝の打ち合わせは、グループウェアを利用し5分で終える。8時25分には教室へ行き、8時40分から1限目の授業を始める。以前よりも給食や昼休憩を少し短縮し、終わりの会の終了時間は15時35分へ短縮。(昨年までは16時05分)
- ・大学生に部活のボランティアにきてもらうことを検討中。
- ・必ず部活は複数顧問で回すようにしている。
- ・部活をやりたい先生は、兼業の申請をして、地域のクラブに参加するように提案している。
- ・R6年度からは地域のクラブチームも公式試合に出場できるので、地域クラブとの連携(コラボ)を検討。

先生方の声 『去年より早く帰れるようになった！！』

## 【その他 働き方改革の取り組みとして】

- ・部活動の朝練は実施なし（奈良市）
- ・勤務時間外の留守番電話対応の実施（学校では18時台から8時までは留守電対応）（奈良市）
- ・さくら連絡網で手紙の配布と保護者から欠席・遅刻連絡（奈良市）
- ・部活動支援員・スクールサポートスタッフ・業務支援員の配置（奈良市）
- ・定期テストは自動採点システム（ディアアテンダント）による採点（奈良市）
- ・行事や体育大会は半日に短縮（特にスポーツに関わるものは熱中症対策として）
- ・ペーパーレスで月に1回職員会議
- ・管理職からの早く帰るよという声掛けは普通に行っている  
⇒職員室や校長室の風通しを良くし、日頃からコミュニケーションを取っておくことがとても大事
- ・汎用クラウドツールを利用した連絡や文書等のやりとり（奈良市）

## 【校長より】

令和の時代に入り、生徒・保護者の価値観は非常に多様化している。それに合わせて教員も意識改革し、時代に即した部活動へと変化させていく必要がある。

現在の部活のあり方は問題が山積している。教員の時間外勤務のみならず、少子化で生徒が少なくなりチームが作れない・練習ができない、主顧問の転勤により指導者が不在、生徒や保護者の望む練習量や競技レベルへの対応、一部しか出場しない上位大会で全部員を休日に長時間拘束することの意味、若い人たちが土日に部活指導があるから教員になりたくない等、部活動を地域に移行していかざるを得ない状況なのは明白である。

様々な意見がある中で取り組んだ改革だが、放課後早く下校できれば、塾に行く子が自宅で宿題などの準備をしたり晩ご飯を食べたり、また夜に家族とゆっくり過ごしたりする時間を持つことができるようになったと、保護者からの肯定的な声もたくさん頂いている。

先生は、土日部活を行って当たり前という固定観念を変えていくために、土日については休みを基本とする方針を連絡した。ただし、試合や部の状況に応じて国が定める範囲で活動は行っていくことを保護者や地域の方に理解を求めた。また、初めから地域移行ということではなく、地域といかに連携することが出来るかがポイントだと考える。

全国に見ても部活動改革が進んでいるところは一部で、ほとんどの学校ではなかなか進まない。まずは校内でできることから取り組み始め、各校区で話し合いを行い、現在活動している地域クラブとの連携を進め、そこに部活動をやりたいと思っている教員が参加し、新しい組織を構築していく必要があるだろう。

改革は教員のことだけを考えるのではなく、生徒の活動をいかに維持しながら行えるかが大切になる。

持続可能な部活へ変わっていくことが重要だと考える。



# 業務支援員の活用と職員室内のコミュニケーションで業務改善 ～奈良県立桜井高等学校の取組事例～

桜井高等学校は、奈良県内の県立学校の中で、教職員の在校等時間が比較的短いという集計が出ています。学校業務の改善について、その秘訣を校長先生、教頭先生にお伺いしました。

奈良県立桜井高等学校  
校長 植村 哲行  
●教職員数 66名  
●生徒数 919名

## ●業務改善の秘訣その1●

### 3年前から業務支援員を活用（障がい者雇用枠）

【勤務形態】 週5日8：20～16：50

【仕事内容】 授業用や資料等のプリント印刷 欠席連絡を受け取り各担任へ報告  
校舎内の消毒 戸締まりなど

- コミュニケーションを上手く取りながら、計画的に依頼し、業務を行っていただいている。助かっているという声が多数聞かれている。

【課題】・支援員は個人情報を扱えないので、どこまでお願いできるか。

- ・突発的な依頼には対応が難しい。
- ・仕事が少ない日の業務内容。

## ●業務改善の秘訣その2●

### 定時退校日の設定

- ・試験期間中、並びに午前中授業等の日は18時に、長期休業中は17時に退校時間を設定

## ●業務改善の秘訣その3●

### 会議の時間は1時間～1時間半以内

- ・資料は事前に配って各自見ておいてもらう
- ・会議の終了時間をあらかじめ決めておき守る

## ●業務改善の秘訣その4●

### 時間外勤務における留守電の設定

- ・17：00～7：45までは留守電対応
- ・欠席遅刻連絡等は、文字起こしされたメッセージを各担任へ支援員が配布

## ●業務改善の秘訣その5●

### 自動採点システムの導入

- ・桜井高校では5年前からいち早く自動採点システムを導入
- ・来年度には全ての県立学校に導入予定

## ●業務改善の秘訣その6●

### 管理職の意識とコミュニケーション

- ・普段からコミュニケーションをしっかりとって、声掛けを行う
- ・事前に学校が閉まる時間を告知しておく
- ・管理職が早く帰れるように努力する



# 市教育委員会が主体となった働き方改革の推進

～生駒市教育委員会の取組事例～

生駒市教育委員会では文部科学省の緊急提言や通知、平成30年に実施した市内小中学校の教職員を対象とした勤務実態調査を踏まえ、平成31年2月に「教職員がいきいきと子どもと向き合う時間創造プログラム」を策定されました。県内でもいち早く学校の働き方改革に取り組み、着実にプランを遂行、実行性のある取組を進めている教育委員会の事例を紹介します。

学校数

小学校 12校

中学校 8校

## 『教職員がいきいきと子どもと向き合う時間創造プログラム』

- 目標1 教職員が授業や教材研究に専念し、ゆとりをもって子どもたちと向き合う時間を拡充します。
- 目標2 地域との協働活動を推進するサポートスタッフを配置するとともに、学校支援ボランティアや地域人材の活用による学校支援を実施し、教育環境を高めます。
- 目標3 正規の勤務時間外の在校等時間が「過労死ライン」といわれる1カ月80時間を超える教職員をゼロとします。

【実施期間】

取組方針1(マンパワーを充実します)	
(1) 専門スタッフの配置	H31
(2) 部活動支援員の充実	H31
(3) 小学校英語専科の配置	H30
(4) サポートスタッフの配置	R2
(5) 学校支援ボランティア、地域人材の活用	H31
取組方針2(時間を意識した働き方を徹底します)	
(1) 学校閉庁日の設定	H30
(2) 留守番電話の設置	H31
(3) 部活動休養日及び部活動時間の徹底	H30
(4) ICTによる勤務時間の把握	H30
(5) 管理職マネジメント研修の充実と意識改革	H31
(6) 教職員全体の意識改革 ①最終退勤時刻の設定及び徹底	H31
②定時退勤日の設定及び徹底	H31
取組方針3(事務処理の効率化します)	
(1) 統合型校務支援システムの導入	H31
(2) ICTを活用した教材の共有化	H29
(3) ICTを活用した情報の共有化	H30
(4) 給食費の徴収業務の移行	R2
(5) 事務機能の強化	H31
(6) 所調査の精査及び削減	H31
(7) 各種事務の精査及び削減	H31

## 具体的には

### 学校閉庁日

- ・夏期休業中の4日間
- ・お知らせは「教育長名・校長名」で発出
- ・緊急案件は市教育委員会に対応
- ・飼育、水やり当番等（管理職、地域の方の協力も）
- ・部活動も必ず休む（大会準備等がある場合は例外的に許可）

### 学校⇄家庭の連絡システム「すぐーる」

- ・令和4年度から市で導入
- ・家庭から学校への欠席連絡
- ・学校から家庭へのお知らせ、文書等配布
- ・システム利用については各学校の実態に応じて利用するかどうかの判断を任せている。

### 留守番電話設定

- ・勤務時間外は留守番電話メッセージ対応
  - ・録音機能はなし（聞き逃し等で正確に伝わらない可能性があるため）
- 時間外の電話が鳴らず業務に集中できる
- 令和元年から導入し、保護者の間でも定着

### 学校給食費の公会計化

- ・学校長名で徴収していた給食費を市長名で徴収
- 【市教委の業務】
- ・徴収のお知らせ、未納対応、事務処理
- 【学校の業務】
- ・喫食回数の報告
- 学校の業務負担軽減
- △これまで20校の事務職員が行っていた処理を一括で行うため、市教委の人員とシステム導入費用が必要。

### 【新たな地域クラブ活動推進事業】 部活動の地域移行を見据えた取組

#### 「教員の働き方改革」につながる

- ・少子化による生徒数の減少
- ・生徒数減による教員減
- ・部活動顧問のなり手不足
- ・部活動数の減少
- ・やりたいスポーツや文化芸術活動が続けられない
- ・生徒のスポーツや文化芸術活動環境が確保できない



#### 円滑に進めるために必要なこと

- ・実施主体の整備（市内で200名の指導者）
- ・部活動顧問の協力（兼職・兼業）
- ・安定運営のための活動場所の確保
- ・保護者の理解

#### 子ども達に自分の好きなスポーツを続けてもらう手段の一つとしての「地域移行」や「地域連携」

市教委、中学校、スポーツ協会、総合型地域SC、吹奏楽関係団体、文化芸術団体などで構成される協議会の設置。  
希望する全ての生徒が参加できる仕組みづくりのための人材確保と運営経費の捻出。

### 講師不足の解消

#### 「就労相談会」の実施により市内の講師不足ゼロ

対 象：市内の小中学校で働きたいと考える保護者（ペーパーティーチャー）、退職教員  
実施方法：キャリアカウンセリングの観点で就労相談会を実施（対面、オンライン）  
募集職種：常勤講師、非常勤講師、特別支援教育支援員、スクールサポートスタッフ、司書教諭  
個々の資格や経歴に応じて希望職種で登録

- 市教育委員会が市内の学校の状況を正確に掴み、課題意識を持つ
- 一方的な説明会ではなく、就労希望者個々の状況に応じたキャリアカウンセリングを
- 学校に対して詳細なヒアリングを行うことで学校、求職者両者のマッチングを促進
- 管理職には多様な人材を活用する「協働のマネジメント力」が求められる。