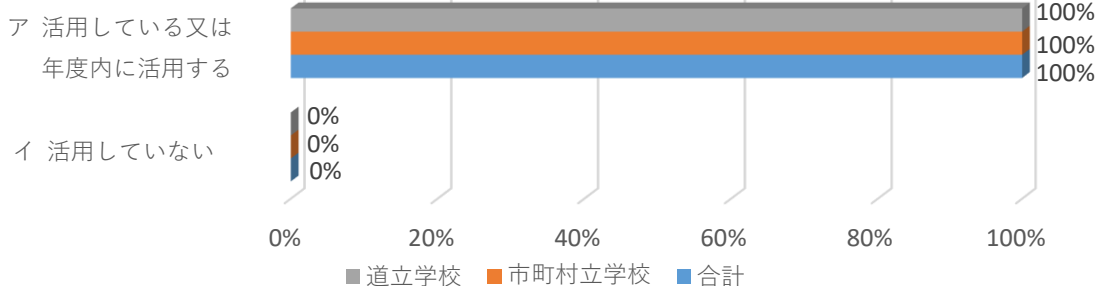


令和4年度(2022年度)学校における働き方改革 北海道アクション・プランに係る取組状況調査

- 調査目的
学校における働き方改革の取組状況を把握し、効果検証や課題分析を行うとともに、今後の施策検討に資するため実施。
 - 調査基準日
令和4年(2022年)7月1日
 - 調査対象
 - ・ 道立学校 290校 (高222 (全190定1併31) 中等1 特支67)
 - ・ 札幌市を除く市町村立学校 1,235校 (小754 中454 義務19 高(定)8)
 - ・ 札幌市を除く市町村教育委員会 178教委 (178市町村)
- (注) 道立高等学校の全定併置校(31校)は全日制と定時制のそれぞれを集計
中等教育学校(1校)は高等学校(全日制)に集計
義務教育学校(19校)は中学校に集計(454+19=473)

区分	道立学校				市町村立学校				合計
	高(全)	高(定)	特支	計	小	中	高(定)	計	
学校数	191	32	67	290	754	473	8	1,235	1,525

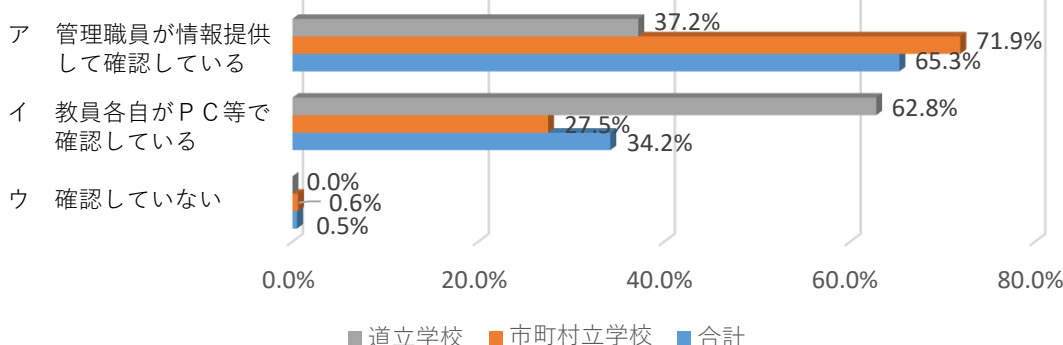
① 職員の**在校等時間を計測した結果を集計し、活用している**か。



前年比
+3.2pt
▲3.2pt

- 調査対象の**全ての学校で、所属職員の在校等時間を計測した結果を集計し活用している**。
- 職員の健康に配慮するとともに、一部の職員に業務が集中しないよう、業務の平準化や効率化等を進めるため、取組を継続する必要がある。

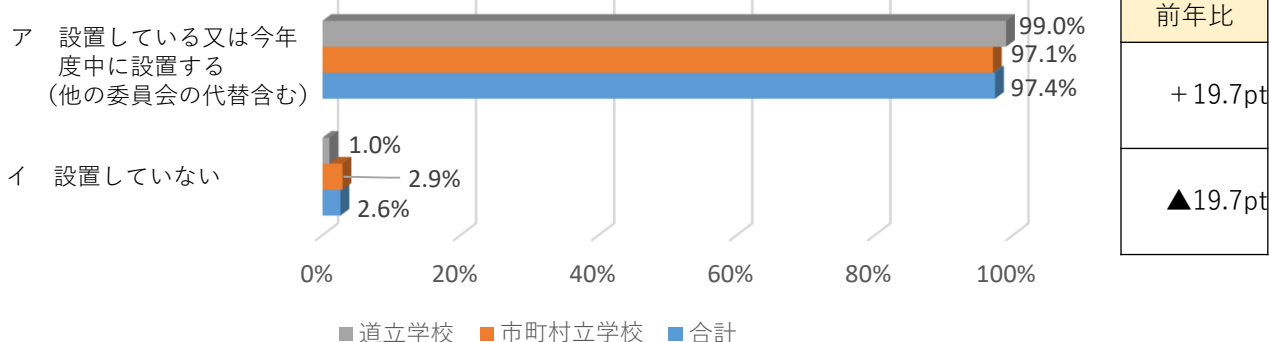
② 教員各自が**自分の在校等時間を計測した結果を確認**しているか。



前年比
+7.7pt
▲6.5pt
▲1.1pt

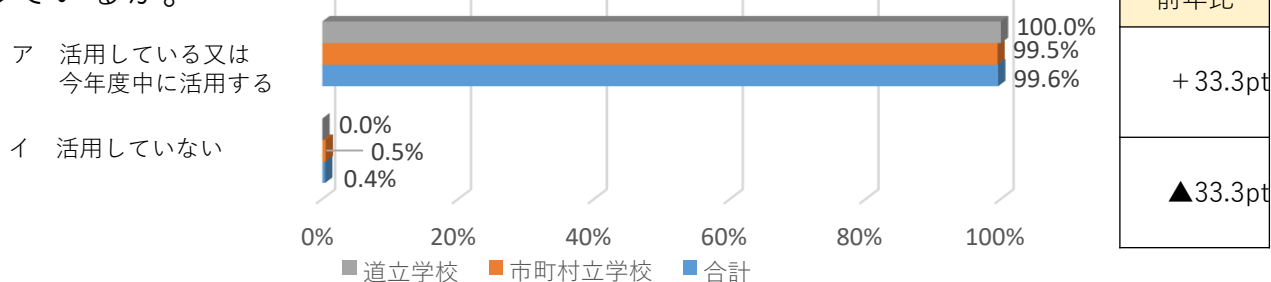
- アクション・プラン(第2期)では、**各教員が自らの働き方を認識し、各自が最適な取組を実践する「個の“気付き”**」を重視する視点の一つとしている。
- 教員が自らの勤務実態を確認し、現状分析を踏まえた上で、最適となる取組を実践する必要がある。

③ 働き方改革を進める上で中核となる「**コアチーム**」を設置しているか。



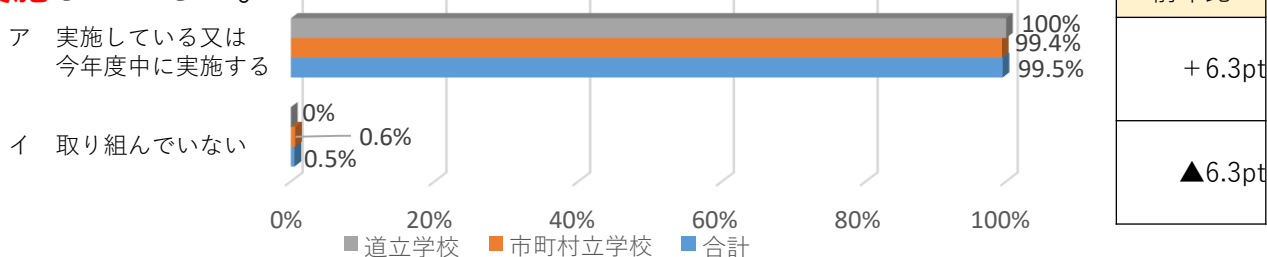
- アクション・プラン（第2期）では、**真に必要な教育活動を効果的に行うため、学校全体で対話し、業務改善を実践する「チームの“対話”**を重視する視点の一つとしている。
- 「コアチーム」は設置が目的ではなく、「コアチーム」で対話しながら各学校の実情に応じた取組を進めることが求められる。

④ 働き方改革の取組がどの程度進んでいるのかを検証する**チェックリスト**（**北海道の学校における働き方改革手引「Road」第7章に掲載**）を活用しているか。



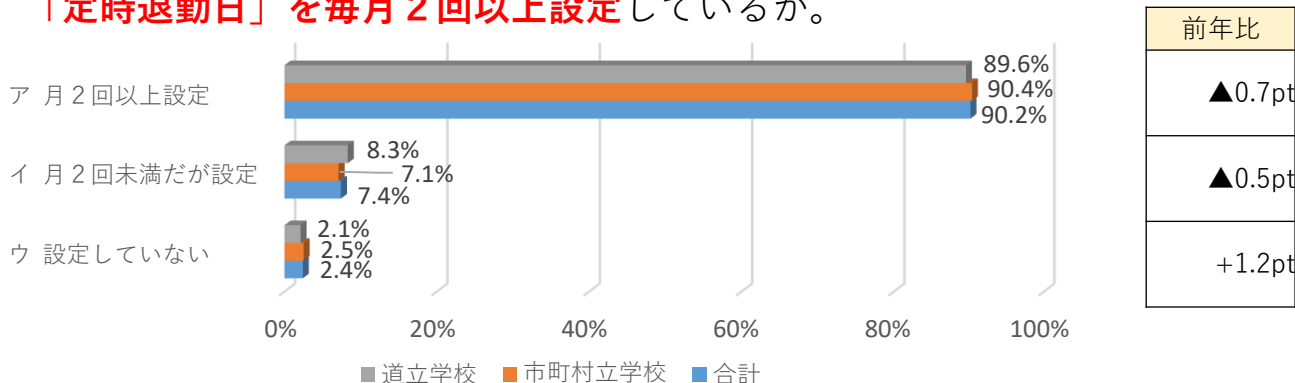
- 「チェックリスト」は、アクション・プラン（第2期）に掲げる取組を網羅しており、働き方改革の取組の進捗状況を確認するためにも、**定期的に活用することが効果的**である。
- 働き方改革を着実に進めていくためには、管理職員を含め教職員全体が、予定した取組のうち何ができて何ができていないのかを適宜振り返ることが不可欠である。

⑤ **保護者や地域・社会に対して、働き方改革への理解や協力を求める取組を実施**しているか。



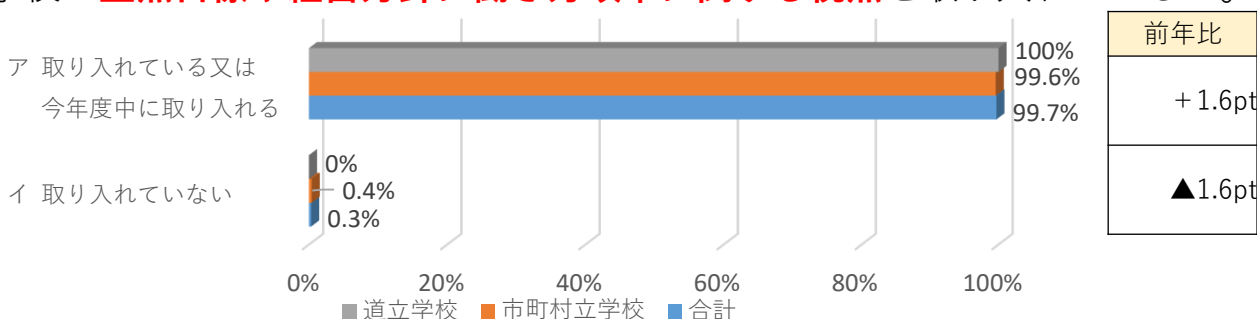
- アクション・プラン（第2期）では、**働き方改革の趣旨等に対する保護者や地域住民の理解と協力を醸成する「地域との“協働”**を重視する視点の一つとしている。
- 学校の働き方改革を進めるには**保護者等の理解は不可欠**であり、引き続き、働き方改革に関する情報を提供していく必要がある。

⑥ 「定時退勤日」を毎月2回以上設定しているか。



○ 定時退勤日は、職員が休養を取りやすい環境を整備し、働きやすい職場づくりを進めるため、職員全体で共通理解を図りながら働き方改革を進める方策として有効である。

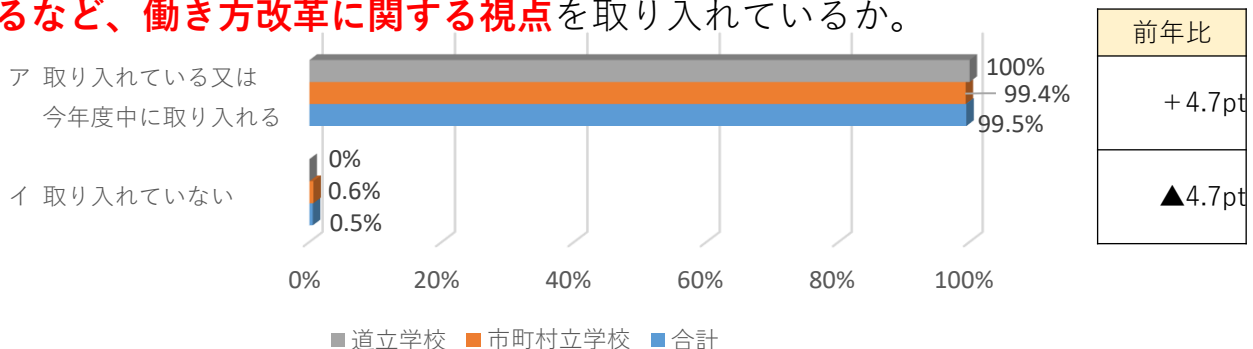
⑦ 学校の重点目標や経営方針に働き方改革に関する視点を取り入れているか。



○ アクション・プラン（第2期）では、校長が定める「学校経営方針」や「重点目標」等に働き方改革の視点を具体的に盛り込むこととしている。

○ 勤務時間を意識した働き方改革を学校全体に浸透させ、教職員が主体的に業務改善に取り組めるよう、管理職員と教員が意識の共有を図る必要がある。

⑧ 教員の人事評価において、業務をより効果的・効率的に進めることに配慮するなど、働き方改革に関する視点を取り入れているか。



○ アクション・プラン（第2期）では、業績評価に係る目標設定に当たっては、具体的な目標を設定することとしている。

○ 人事評価の面談の中で教職員と意識の共有を図り、教職員が自ら考えて主体的に業務改善を実践できるよう、全職員で働き方改革に取り組む機運の醸成が必要。

未実施の理由について、コアチームは「小規模校であり全教職員で情報共有できるため」、チェックリストは「学校独自のチェックリストを作成しているため」、定時退勤日は「定時制であること、小規模校で概ね定時退勤ができていないこと」などを確認している。