

令和7年度 文部科学省「学校における働き方改革の推進に関する調査研究」について

1. 本事業実施の経緯 【改正給特法（令和7年6月成立）】

- ・都道府県教育委員会、市町教育委員会：「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表の義務付
- ・都道府県教育委員会：市町教育委員会の計画の策定・公表に関する指導助言等を努力義務

→県教育委員会は、市町教育委員会に対して、学校における働き方改革に関するきめ細かな指導、助言その他の支援を行う役割を積極的に果たすことが努力義務

【文部科学省】

働き方改革を進める学校に対する教育委員会の伴走支援機能強化のため、働き方改革の専門的知見を有するサポーターを派遣し、教育委員会と連携して学校の取組への支援を行う事業を実施

→石川県教育委員会では、教育現場に特化した働き方改革の外部コンサルタント（先生の幸せ研究所）と連携し、本事業に参加

2. 取組の流れ

【学校】ワークショップ（県立学校2校）

・・・教職員が参加し、個々が柔軟な発想で業務改善案を出し合意形成を図り、今後の取組内容を決定する。

【市町教委】学校における働き方改革の推進に係るファシリテーター養成研修

・・・働き方改革を進める学校への教育委員会による伴走支援機能を強化するために支援ノウハウを学ぶ。

3. 本事業で目指す姿（ゴール）

外部コンサルタントの働き方改革の支援ノウハウを教育委員会職員が身につけることで、各学校の主体的な取組を広げていき、ひいては各学校が自発的・主体的に働き方改革を自走させる

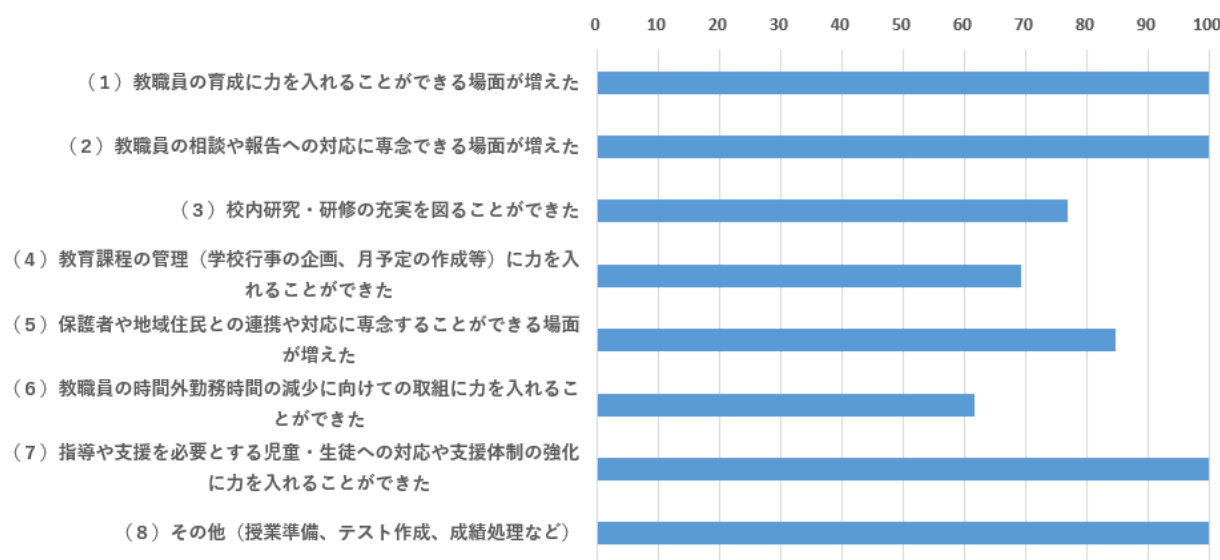
ボトムアップで取組を実施
↓
自分たちの学校を自分たちで変える経験
↓
働き方改革を自走させる

- 2校とも熱のこもったワークショップとなり、「素材集め」や「職員の合意形成を図る」は達成された。
- 学校の取組を後押しする一つのやり方であり、県全体として働き方改革の機運を高めたい。
- この時期の取組は、次年度に向けて教育課程など練り直す時期にも効果的と判断した。管理職研修等で、実施校からの情報発信もあったと聞いており、今年度からやってみたいと前向きな声があれば対応していきたい。
- 市町の研修参加者から、「できれば取り組んでみたい」との意向が示された。県も情報共有しながら進めていきたい。

教頭等マネジメント支援員の配置による効果について

（令和7年度実践モデル校として、小学校4校 中学校5校 高等学校4校 特別支援学校2校を指定）

支援員が入ったことにより、よい影響があった（肯定的回答の割合）



支援員の配置で、日々の雑務を任せられることができるようになり、**教頭に時間的・精神的ゆとりが生まれている。**
ゆとりが生まれることで、**教頭は本来業務（若手教職員の育成、児童生徒への目配り、保護者対応等）に注力することができるようになり、その結果、若手の指導力向上・迅速な生徒指導といった学校全体にとって良い効果が生まれている。**

（配置校より【成果】）

- ・業務軽減により職員室を離れられる時間が生まれ、校内巡視の回数が増えたことで、これまで以上に学校の現状把握ができるようになった。
- ・心理的余裕が生まれたことで、これまで以上に教職員全体への目配りができるようになり、初任者や若手教員、新任職員に対する相談や指導の機会確保につながった。
- ・確実に時間外勤務が減り、管理職経験者ならではの知見に富んだ助言や励ましをいただくことで、教頭としてのマネジメント業務の精度が上がり、集中もできています。

（配置校より【課題】）

- ・現在は月・水・金という勤務のため、連続的な業務の遂行に難がある。時間は多少短くても、毎日勤務する形態が望ましいが、支援員自身の都合もあり難しい。
- ・業務の中には、教頭支援とはいえ、依頼しにくい案件も多く、「どこからどこまで」という線引きが難しい面がある。線引きの不明瞭さが、支援を任せきれないという弊害にもつながっている。
- ・PCなどICTに強い人材を配置することが望ましい。
- ・PTA活動に対する支援が難しい。