

市区町村名	長野県塩尻市	担当部署	こども教育部学校教育課
		電話番号	0263-52-0830
		所属メール	gakkou@city.shiojiri.lg.jp

1 取組事例名

「教育委員会が学校へ引っ越し！？」現場の心に火をつける学校の働き方改革

2 取組期間

令和6年度～（継続中）

3 取組概要

「働き方改革に特効薬なし。現場に飛び込む、これぞ究極の対話」。塩尻市は、教育委員会と学校現場の組織的な壁をなくし、一体となって働き方改革を推進する「対話による伴走支援」を実践しています。

机上の空論を排し、現場の生の声から生まれたアイデアを教職員自らが実装することで、改革を「やられるもの」から「自分事（自分たちの意思）」へと転換しました。このプロセスを通じて醸成された職場の一体感こそが、教職員のウェルビーイングを高め、心に余裕を生む土壌となります。

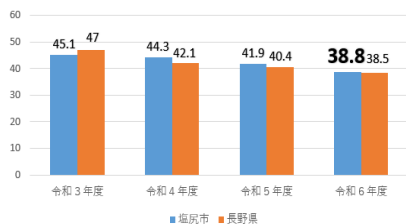
創出した時間は、子どもたちと真に向き合う教育活動へ再投資し、教育の質を最大化します。本取組は、組織の枠を超えた「学校主体の持続可能な改革」のモデルを提示します。

4 背景・目的

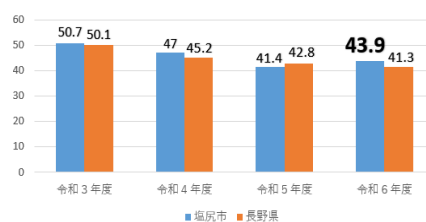
全国的に深刻化する教職員の長時間労働は、本市においても喫緊の課題です。これまで給食費の公会計化や日課の見直しなど、教育委員会と学校が双方の立場で着実な改善を重ねてきました。しかし、「既存の仕組みの効率化」だけでは解消しきれない現場の厚い壁があり、時間外勤務時間は依然として高止まりしています。

- ・目標：令和11年度までに時間外勤務時間の月平均を30時間未満にする
- ・現状：令和6年度の時間外勤務時間月平均 市内小学校教員 38.75時間、中学校教員 43.88時間

小学校教育職員の時間外在校等時間の平均



中学校教育職員の時間外在校等時間の平均



本事業の目的は、従来のトップダウン型改善から脱却し、教育委員会が学校現場に深く入り込む「対話型伴走支援」を確立することにあります。現場の生の声から課題を抽出するグループワークを通じ、教職員自らが改革の主体となることで、組織の心理的安全性と一体感を高めます。本事業を通じ、教職員が心に余裕を持って子どもたちと向き合える環境を創出し、教育の質を恒常的に向上させる持続可能な教育現場のモデルを探ります。

5 取組の具体的内容

1 主な取組経過

- ・令和6年4月～：モデル校（小・中各1校）による先行事例創出
- ・令和7年4月～：独自交付金の創設と、水泳民間委託・AI採点等の実証
- ・令和7年12月～：校内ワークショップの実践および教育委員会職員の学校派遣（現場密着型の伴走支援）
- ・令和8年4月：実施計画の策定・公表（取組の制度化と永続化）

2 取組の柱

（1）「学校発」のアイデアを予算と対話で実現する伴走支援

学校現場のワークログ分析から導き出された真の課題に対し、教育委員会が「予算」と「対話」の両面で伴走しました。「やってみたいが予算がない」という現場の声を、独自交付金の創設で突破。水泳授業の民間委託（年間40時間の削減）、AI採点（採点時間半減）など、導入効果の高い事例を「学校の資産」として徐々に全市へ横展開していきます。

（2）「指示」から「当事者意識の醸成」への転換：ワークショップの推進

改革を「やらされるもの」から「自分事」に変えるため、全教職員参加型の校内ワークショップを導入しました。

- ・現場の声を吸い上げる：Googleフォームでのアイデア公募を実施し、現場の切実な負担感を予算編成にダイレクトに反映。
- ・全員で変える職場風土：講師を招いた他自治体事例の共有やグループワークを通じ、管理職だけでなく職場全員で「業務の価値」を問い直す機会を創出。これにより、組織的な「心理的安全性」を高め、失敗を恐れず挑戦できる土壌を醸成しています。



取組案募集のチラシ



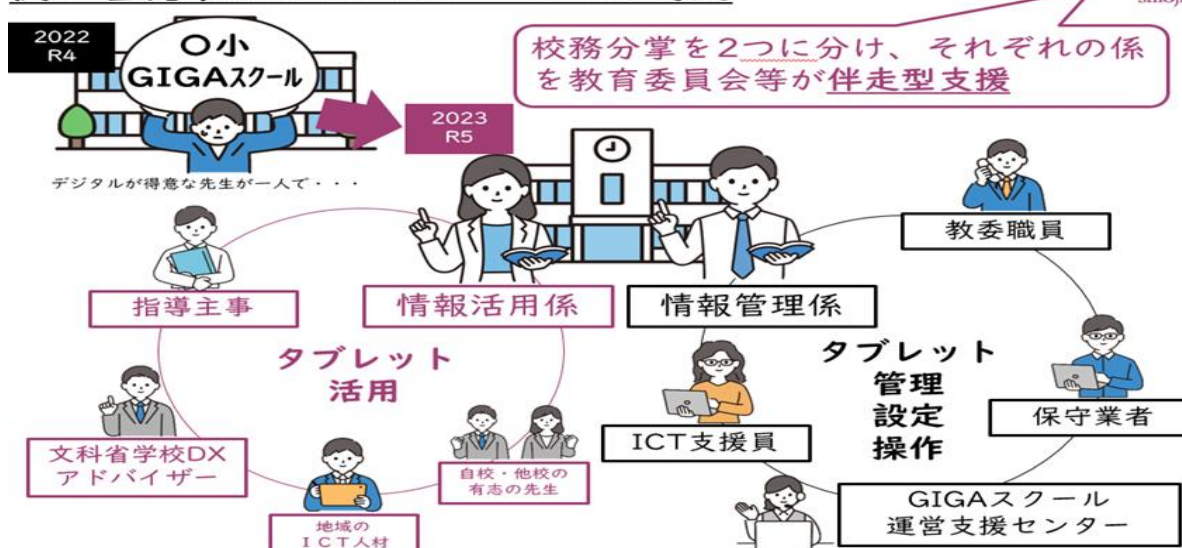
ワークショップの実施風景

（３）校務DXを加速させる「重層的な支援体制」

DXの進展には学校間格差が生じやすいため、以下の二軸で底上げを図っています。

- ・ **役割分担と人的支援**：「情報活用係（教育活動支援）」と「情報管理係（保守・管理）」へ校務分掌を明確化し、教育委員会と専門人材がそれぞれに深く入り込む伴走体制を構築しています。
- ・ **横展開の仕組み化**：リーディングDXスクールを核とした情報共有会議を定期開催。先進校の好事例を教務主任やDX担当者が共有し、市内全校が「同じスピード」で業務効率化を享受できる環境を構築しました。

例：塩尻市のGIGAスクールへの対応



【取組１】水泳授業の外部委託

- ・ 事前準備や安全管理など多くの労力と時間がかかる水泳授業。特に水泳指導を専門としない教員にとって、負担軽減の効果は大きい。
- ・ プール使用期間中の水質検査や補水など管理業務にかかる負担軽減の効果も大きい。
- ・ 体育担当の先生は、管理業務等の負担軽減から年間４０時間程度の時間短縮に繋がった。
- ・ 室内プールを使用することで、天候に左右されずに実施が可能。
- ・ 本取組は教職員だけでなく、児童、保護者、民間事業者それぞれにメリットがある事例として、他の自治体からの関心も高い。
- ・ 市内のほとんどの学校から要望をいただき、他校にも展開する動きを計画中。

【取組２】AI採点の導入・共通テストの作成

- ・ 少人数の学校では、テスト問題の作成から採点までの負担感が課題。市内の先生が一緒にテストを作成することで負担軽減。
- ・ １教科あたりの採点時間が約半分の時間になった。
- ・ 採点事務の負担軽減と採点ミスの削減に繋がった。
- ・ 記号問題の採点に関する時間短縮に繋げることで記述問題の採点へ注力することができ、生徒の理解度把握への時間確保に繋がった。

【取組3】清掃方法の最適化に向けた検討

- ・清掃方法や清掃箇所を見直し、工夫することで最適化を図った。
- ・ロボット掃除機やモップなど掃除道具をアップデートすることで、効率化を図った。
- ・時間短縮や回数削減で時間の創出。
- ・一斉に方向転換するのではなく、試行期間を設けながら移行することで納得感のいく取組へ。



水泳授業外部委託に関する記事



A I 採点の導入に関する記事

6 特徴（独自性・新規性・工夫した点）

教育委員会が「管理者」から「パートナー」へ：現場密着型の共創改革

本取組の最大の独自性は、教育委員会と学校現場の境界線を物理的に取り払う「教育委員会の学校派遣（1か月間）」を実施した点にあります。単なる視察やヒアリングではなく、行政職員が現場に常駐し、教職員と同じ景色を見ながら業務の苦労を体感する。この「泥臭い対話」こそが、従来の行革とは一線を画す本市独自の工夫です。

1 「教育委員会職員の学校派遣」によるパラダイムシフト

市教委として初めての試みとなる本派遣は、教育現場に大きな衝撃を与えました。「管理する側」である教育委員会が「共に働く仲間」として教室や職員室に溶け込むことで、教職員との間に強固な信頼関係を構築しました。

- ・ **心理的壁の打破**： 日常的なコミュニケーションが、「相談できない関係」から「気軽に話せる関係」へ変容。現場の小さな悩みや改善のヒントを、現場の実態として教育委員会が正確に掴むための「生きたパイプ」となりました。
- ・ **話題性の創出**： 「市教委が現場で働いている」という光景そのものが市内教職員の関心を惹きつけ、改革の機運を一気に高める起爆剤となりました。

2 一過性にしない「持続的伴走」の仕組み

ワークショップで高まった改革の機運を単なる「イベント」で終わらせないため、派遣職員が現場に深く入り込み、改善の火種を絶やさない「アフターフォロー」を徹底しました。

- ・ **「一緒に考える」文化の定着**： 教職員が抱える負担感を個人の悩みとして放置せず、行政職員がその場で「一緒に解決策を探る」プロセスを繰り返すことで、教職員の当事者意識（自分事化）を確実なものにしました。
- ・ **現場視点の予算編成に還元**： 現場で得た知見は、次年度の予算や施策にダイレクトにフィードバックされ、現場の「やってみたい」を確実に実現する循環を構築しています。

12/15	テストの得点をシステムへ入力
16時	翌日の調理実習のための下準備（5年生）
17時	
12/16	
11時	調理実習の補助（5年生）
13時	掃除手伝い（2年生）
16時	蛍光灯交換、段ボール搬入
12/17	
13時	昼休みに外国語支援児童と鬼ごっこ等でコミュニケーション
14時	大豆収穫補助（2年生）
12/18	
8:50	保育園引率補助（5年生）
13:55	枝豆収穫補助（2年生）
12/19	
10:50	調理実習の補助（2年生）
1/13	
9:00	図書館ラック組立
10:00	入学式飾り製作
10:50	体育授業補助（1年生）
12:00	通学者マーク作成
1/15	
11:40	体育授業補助（2年生）
PM	学校事務フォロー
1/16	
8:50	英語授業補助（6年生）
10:00	英語採点
1/19	
8:50	体育授業補助（2年生）
9:40	英語授業補助（6年生）
1/20	
9:30	理科実験器具準備
13:50	体育授業補助（2年生）
1/21	
9:15	理科実験器具準備
9:30	体育授業補助（1年生）
1/22	
8:50	体育授業補助（1年生）
11:40	体育授業補助（2年生）
1/23	
AM	学校事務フォロー

主な授業準備や授業参加等の参加内容

7 取組の効果・費用

1 時間外勤務時間の削減効果

各事業を通じ、教職員の意識改革と業務効率化を両輪で推進した結果、着実な時間短縮を実現しています。

- ・魅力アップUP校支援事業（指定校）：1人あたり平均 約4時間40分／月 の削減
- ・働き方改革推進事業（校内ワークショップ実践校）：1人あたり平均 約7時間／月 の削減
- ・リーディングDXスクール事業（認定校）：1人あたり平均 約8時間／月 の削減

※市内全体の平均（36.8時間）に対し、DX導入校では業務効率化が顕著に表れました。

特に、ワークショップを通じ、「組織としてどう働くか」を全教職員で再定義した結果、個人の意識変化が職場全体の機運を高め、メリハリのある「自律的な働き方」が定着し始めています。

2 地域連携による「子どもの居場所」の創出（波及効果）

働き方改革の波及効果は学校内にとどまらず、地域と共に支える教育環境を生み出しました。

日課見直しに伴う「登下校時間の変更」という課題に対し、学校と保護者・地域が対話を重ね、解決策を共創しました。

- ・「おはよう先生」：地域ボランティアによる朝の登校見守り活動。
- ・「放課後おさらい教室」：放課後の時間を活用した地域住民による学習支援。

働き方改革は、単なる業務削減の枠を超え、「地域全体で子どもを育てるコミュニティの再生」という、コミュニティスクールと相まった本市教育の質を根本から支える新たな価値を創出しました。

時間外勤務時間のR5年度とR6年度（4～12月）比較

	減少した月数	減少した時間外勤務時間（平均）
小学校	8/9ヵ月	4時間40分／1ヵ月
中学校	5/9ヵ月	1時間18分／1ヵ月

魅力アップUP校支援事業（実証校）

時間外勤務時間のR6年度とR7年度（12月～3月）比較

	時間外勤務時間（平均）
R6	約37時間
R7	約30時間

働き方改革推進事業（校内ワークショップ実施校）

時間外勤務時間のR6年度とR7年度（4月～12月）比較

	時間外勤務時間（平均）
R6	約41時間
R7	約33時間

リーディングDXスクール事業（認定校）



「おはよう先生」の様子



放課後の宿題を教える様子

8 取組を進めていく中での課題・問題点（苦労した点）

「効率化」が「働きがい」を損なうリスクとの対峙

学校現場への派遣を通じ、教職員が子どもたちと向き合う「かけがえのない時間」を間近で体感しました。緊急トラブルへの対応、個に応じた丁寧な配慮、そして授業の質を高めるための飽くなき探究心。この現場の熱量に触れる中で、私たちは重要な問いに直面しました。それは、「単なる時間削減という指標だけを追うことが、本当に教職員の幸福につながるのか」という問いです。

1 「効率化」と「教育の質（働きがい）」のジレンマ

当初、私たちは数値目標の達成を急ぐあまり、現場の「多忙さ」を「排除すべき業務」と捉えがちでした。しかし、現場の隙間時間にさえ子どもたちと向き合う教職員の姿を見て、「効率化の副作用として、教職員が大切にしている『教育への情熱』や『子どもとの信頼関係』を奪ってはならない」という強い使命感を抱きました。これは、単なる時間削減に留まらない「働き方改革」の難しさと可能性を突きつけられる経験でした。

2 数値目標の先にある「ウェルビーイング」の追求

この反省から、今後の改革では「時間の短縮」を手段とし、目的を「教職員のウェルビーイング（働きやすさと働きがいの両立）」へと再定義しました。

令和8年度からの実施計画では、単なる勤務時間削減のみならず、「自身の仕事にやりがいを感じているか」といったエンゲージメント指標を評価軸に組み込みました。毎年のアンケートで現場の意識を可視化し、削減した時間を「心身の休息」と「子どもと向き合う質の高い時間」へ確実にシフトさせる。この「数字と感情のバランス」を丁寧に取り続けることこそが、本市の改革が最も重視している課題であり、工夫のしどころだと考えます。

「挑話（ちょうわ）ムーブ」を巻き起こせ！！

本市が目指す働き方改革の到達点は、改革が「施策」から「文化」へと定着することです。私たちは、教職員が前例や慣習に捉われず、活発にアイデアをぶつけ合い、失敗を恐れずに挑戦する状態を「挑×話（ちょうわ）ムーブ」と名付けました。このムーブメントこそが、持続可能な学校体制と、「働きやすさ」と「働きがい」が共存する調和のとれた職場環境の鍵となります。

1 全校規模での「校内ワークショップ」の実施

これまで蓄積した「学校における働き方改革推進事業」の知見と、外部講師から得たワークショップのノウハウを、市教育委員会の資産として継承します。今後は、未実施の市内小中学校すべてにおいて、教育委員会が共に考える校内ワークショップを展開し、市全体に「対話による改革のうねり」を広げます。

2 挑戦が賞賛される学校文化の構築

私たちは「効率化のための改善」で終わるつもりはありません。対話を通じて生まれたアイデアが現場で試され、成果が共有され、次の挑戦に繋がる。そのような「挑戦が賞賛される学校文化」を醸成します。

教職員が主体的に考え、教育委員会がそれを全力で支え並走する。この一体感こそが、未来の教育現場を支える本市の誇りであり、全国の自治体にとっての新たなモデルケースとなると確信しています。



10 他団体へのアドバイス

「現場を知る」から「現場と共に戦う」へ ～改革の第一歩～

働き方改革を成功させる鍵は、組織のトップダウンではなく、教職員一人ひとりが「自らの環境を変える」という当事者意識（エンゲージメント）を持つことにあります。教育委員会側からのアプローチは不可欠で、他自治体へ伝えたいアドバイスは、「学校現場への執着」と「心理的距離の短縮」です。

1 「知ろうとする努力」を超える「現場への飛び込み」

「学校現場を理解しているつもり」という認識こそが、改革を停滞させる最大の壁です。机上の空論ではなく、教職員と同じ空気を吸い、同じ課題に直面し、時には同じ悩みを共有する。この「物理的・心理的な接近」こそが、教職員の心を開く唯一の方法です。

2 「支援する側」から「共に戦うパートナー」へ

「管理・指導」の立場から「伴走者」へと役割を定義し直してください。「共に変えていこう」というメッセージを絶えず発信し、現場が上げた小さな声を予算や制度で拾い上げ、スピーディーに形にする。教育委員会が「現場の応援団」であることを行動で示し続けることで、教職員の主体性は必ず引き出されます。

改革に近道はありません。しかし、学校現場と教育委員会が「挑×話」で一体となったとき、そのエネルギーは無限の可能性を生み出します。まずは、現場のドアを叩くことから始めてみてください。

11 取組について記載したホームページ

学校における働き方改革／塩尻市公式ホームページ

<https://www.city.shiojiri.lg.jp/soshiki/39/54846.html>