

【大規模校及び過大規模校について】

- 一部の地方自治体においては、交通網の整備などによる新たな都市計画や住宅開発等によって、児童生徒数が急激に増加する例も見られます。一般に大規模校には次のような課題が生じる可能性があります。
 - ① 学校行事等において、係や役割分担のない子供が現れる可能性があるなど、一人一人が活躍する場や機会が少なくなる場合がある
 - ② 集団生活においても同学年の結び付きが中心となり、異学年交流の機会が設定しにくくなる場合がある
 - ③ 同学年でもお互いの顔や名前を知らないなど、児童生徒間の人間関係が希薄化する場合がある
 - ④ 教員集団として、児童生徒一人一人の個性や行動を把握し、きめ細かな指導を行うことが困難であり、問題行動が発生しやすい場合がある
 - ⑤ 児童生徒一人当たりの校舎面積、運動場面積等が著しく狭くなった場合、教育活動の展開に支障が生じる場合がある
 - ⑥ 特別教室や体育館、プール等の利用に当たって授業の割当てや調整が難しくなる場合がある
 - ⑦ 学校運営全般にわたり、校長が一体的なマネジメントを行ったり、教職員が十分な共通理解を図ったりする上で支障が生じる場合がある

- これらの課題を解消するためには、①学校の分離新設、②通学区域の見直し、③学校施設の増築のほか、④学校規模は見直さず、例えば教頭を複数配置すること、学年団の機能を高める観点からミドルリーダーの役割を果たす教員を配置すること、教職員数を増やすこと等により適正な学校運営を図るといった工夫も考えられます。なお、文部科学省では、従来から25学級以上の学校を大規模校、31学級以上の学校を過大規模校とした上で、過大規模校については速やかにその解消を図るよう設置者に対して促してきており¹³、地域によっては、このことを踏まえ国の標準である12～18学級を下回る場合の基準と併せて、標準を超える規模を分類して、独自に大規模校や過大規模校の目安を設定し、必要な対応を検討している事例も見られます。

- なお、小中一貫教育の導入に伴い、既存の小・中学校を一体化して新たな校舎を建築したり、小学校又は中学校の既存校舎を活用して一体的な教育活動に取り組んだりする事例も増えてきているところですが、こうした場合にも、全体としての学校規模が過大になることによって上述のような課題が生じないよう、具体的な計画を策定・実施するに当たっては十分な教育的配慮を加えることが必要となります。

13 31学級以上の過大規模校の新増築事業については、分離新設、通学区域の調整等適正規模化のための方策が十分に検討された上でやむを得ない場合に限り国庫負担の対象としています。

取組1 長時間労働の是正等に向けた取組

ワークライフバランスの推進を図る上で、長時間労働の是正が大きな課題となっています。

平成31年4月に働き方改革関連法が施行されたことに鑑み、つくば市役所でも条例等を改正し、長時間労働是正のための措置として、時間外勤務の上限を設けました。

今後は、全職員が意識を改革し、業務の見直し等により生産性の向上につなげるなど様々な取組を行うことにより、長時間労働の是正を図ることが重要です。

I 価値観・意識の改革

1 全職員の意識改革

①一人一人の意識改革

今後、共働き・核家族世帯の増加や高齢化などが見込まれる状況を踏まえ、

- ・子育てや介護などの事情を抱える職員を含む全職員が仕事上の責任を果たし活躍する一方で、健康で豊かな生活ができるよう、職場環境の構築に取り組み、持続可能な形で公共サービスを提供し続ける体制作りが急務であること。
- ・そのためには、これまでの価値観や意識を変え、「長時間労働が可能な働き方を前提としたモデル」から「時間に制約のある働き手を前提とした働き方モデル」への転換を図ることが必要であり、業務の見直し等により生産性の向上につなげるなどで、長時間労働の是正を図ることが喫緊で重要な課題であること。

などについて、全ての職員は認識を深め、まずは一人一人が業務の見直しなどについて考え、改善することにより、長時間労働の是正を図っていきます。

②部長等による職場マネジメントの徹底

各部局等の長が指揮を執り、職場全体の状況を正確に把握し、職員の心身の健康と安全に配慮しながら、各課等の業務の見直し等により生産性の向上を図り、長時間労働の是正を図れるようマネジメントを徹底します。

特に、恒常的に長時間労働が存在している部署や、時期的に長時間労働の発生する部署については、職員の心身の健康等に配慮するとともに、長時間労働の原因究明を行い、対策を図っていきます。

③意識改革のための働き方改革セミナーを実施

企業で成果を上げた働き方改革に関するセミナー等を実施し、職員一人一人がこれまでの自分の働き方を見直す機会を提供します。

④職員提案制度等の活用

企画経営課で行っている職員提案制度や人事課で行っている企画力等を高める研修などの取組を活用して、業務の見直しなどについての新たな発想などを取り入れていきます。

2 人事評価への反映

効率的な行政運営に向けた業務改善など、職員のワークライフバランスの推進に資する取組については、人事評価において、さらに適切に評価していけるよう検討していきます。

II 長時間労働の是正等

1 時間外勤務の是正と上限規制

平成31年4月に働き方改革関連法が施行されたことに鑑み、つくば市役所でも条例等を改正し、長時間労働是正のための措置として、時間外勤務の上限を設けました。

職員一人一人が定時に帰るという原則を再確認し、時間外勤務のコストについてしっかりと理解した上、業務を効率的に遂行します。

そのためには、時間外勤務の上限である**月45時間かつ年360時間**（災害対応等を除く。）を超える時間外勤務者を無くし、全職員がワークライフバランスを保てるようにすることはもちろん、職場内で突出して時間外勤務が多い職員を減らす取組や時間外勤務の潜在化を防ぐ取組も平行して実施していきます。

2 業務改善の推進

組織や個人の生産性向上などに寄与するため、全庁的に、各部署の状況に応じた業務改善を推進していきます。

（各課の業務改善の例）

- ・業務の見える化などによる**業務手順、手法の見直し**
- ・特定の職員に時間外勤務が偏っている場合は、課内の**事務分担の見直し**
- ・円滑な引継ぎや業務の正確性・効率性を高めるため、**分かり易いマニュアルやQ&Aの整備**
- ・初めて配属になった職員など経験の浅い職員への**職場内研修の実施**
- ・繁忙期と閑散期の波のある部署においては**ワークシェアリングや人材派遣の活用**
- ・**業務委託の検討**（民間活力の導入を積極的に進める。大規模な業務委託など抜本的改革についても検討）

3 ICTの活用

単純作業の省力化・効率化などのため、RPA、AI等テクノロジーの活用による業務改善の取組についても全庁的に推進していきます。