教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針

～子どもたちの輝く笑顔と豊かな学びのために～

平成３１（２０１９）年2月

川崎市教育委員会

目　次

はじめに 1
1　教職員の勤務実態と学校を取り巻く環境等 2
（１）本市教職員の勤務実態調査の結果 2
（２）学校を取り巻く環境と在職年数別教員数の変容 7
（３）国全体における勤務の長時間化の現状と要因 9
2　現状の課題 11
3　働き方・仕事の進め方改革の基本的な考え方 11
（１）基本的な考え方 11
（２）方針の位置付け 12
4　当面の目標と取組の視点 12
（１）当面の目標 12
（２）取組の視点 13
5　具体的な取組 15
視点１　学校における業務改善・支援体制の整備 15
視点２　チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保 23
視点３　働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進 30
6　着実な推進に向けた取組 34
（１）保護者・地域社会の理解促進 34
（２）国への働きかけ 34
（３）進捗管理の考え方 34

はじめに

学校に求められる役割の拡大に伴い、教員には、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業の改善、道徳や小学校の外国語の教科化などの新たな教育課題への対応や、インクルーシブ教育システムへの対応、いじめ・不登校等への対応強化など教育環境の充実への対応が求められており、また抱える課題も複雑化・多様化しています。

そのような背景もあり、文部科学省が平成 28（2016）年度に実施した教員勤務実態調査の集計によれば、１週間当たりの学内総勤務時間が 60 時間を超える教員が小学校で 3 割程度、中学校で 6 割程度となるなど、教員の長時間勤務が全国的な課題と認識されているところです。

こうしたことを踏まえ、川崎市立学校教職員の勤務時間等の実態及び勤務状況に関する意識を把握し、教職員が心のゆとりを持って児童生徒と向き合う時間や授業の準備等をする時間の確保を図るなどの対策を効率的・効果的に実施することで、「学校教育の充実」を図っていくために、平成 29（2017）年 10 月から、本市教職員の勤務実態調査を実施しました。

調査結果では、多くの教諭は「授業にやりがいを持ち、もっと授業準備に時間をかけたい」という意識を持つ一方で、１週間当たりの学内総勤務時間が 60 時間を超える教諭が小学校で 26.4%、中学校で 58.9%となっています。学校現場において教職員は、日々子どもたちと向き合いながら業務を行っているところですが、一方で教職員の長時間勤務の実態が改めて確認できたところであり、このことは子どもたちの学びを支える教職員の心身の健康に影響を及ぼしかねず、また、日々の教育活動にも関わる看過できない問題です。

調査結果や学校を取り巻く環境をもとに、教職員の働き方・仕事の進め方改革の方向性として、総合教育会議や川崎市教育改革推進会議において、教職員の長時間勤務の軽減策や、働き方に関する意識改革についての御意見をいただきました。こうした御意見を踏まえ、「学校業務検討委員会」などの場で、学校現場の代表者等とも意見交換をしながら、学校教育の充実が子どもたちの笑顔につながることを念頭に検討を進めてきました。

この度、全市立学校を対象に、教職員の働き方・仕事の進め方改革の基本的な考え方、当面の目標、取組の視点及び具体的な取組等を「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」としてまとめました。学校と教育委員会事務局が力を合わせ、そして保護者の方々や地域の皆様の御理解と御協力をいただきながら、取組を推進してまいります。

1　教職員の勤務実態と学校を取り巻く環境等

（１）本市教職員の勤務実態調査の結果

教員の長時間勤務が全国的な課題と認識される中、平成 29（2017）年度に、教職員が心のゆとりを持って児童生徒と向き合う時間や授業の準備等をする時間の確保を図るなどの対策を効率的・効果的に実施することを目的として、本市教職員を対象に勤務実態調査を実施した結果、次のような実態が明らかになりました。

①　調査結果の概要

勤務実態調査の結果によると、多くの教諭の意識は「授業にやりがいを持ち、もっと『授業準備』に時間をかけたい」となっており、児童生徒と向き合う学習指導を大切にするため、授業準備に時間をかけていきたいと考えていることがわかりました。（表１～３）

表１　学校での業務にやりがいを感じているかどうか

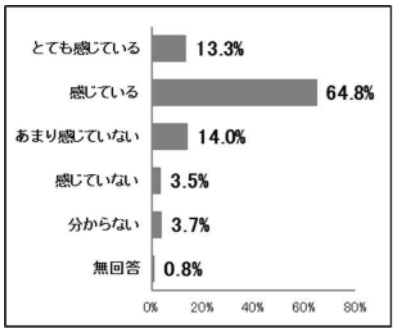


表２　どのような業務にやりがいを感じるか

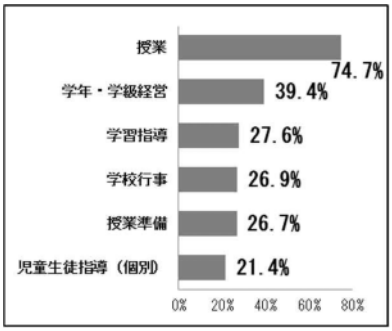
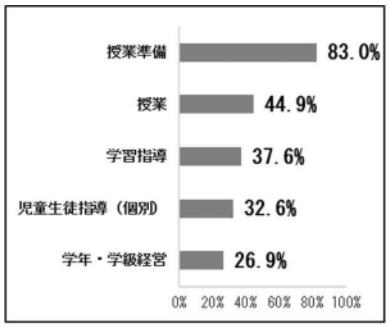


表３　今よりも時間をかけて行いたい業務

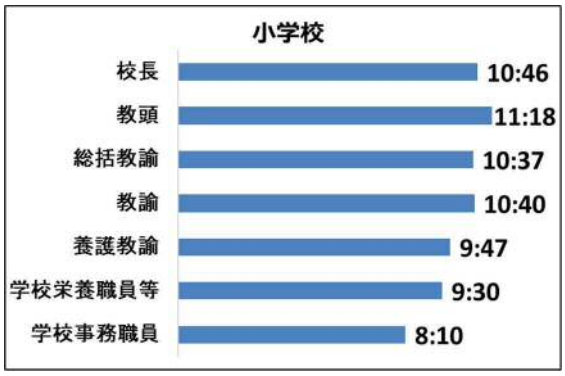


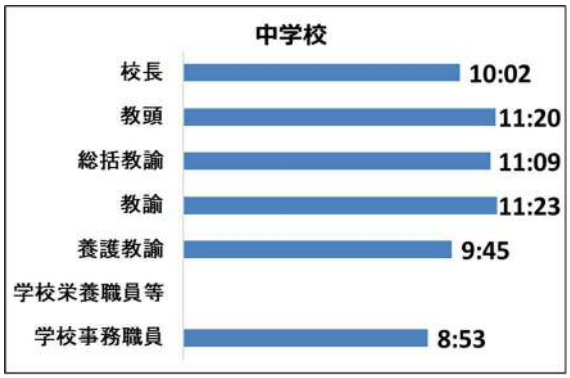
【勤務時間等について】

- 教諭の１日当たりの学内勤務時間は、小学校が 10 時間 40 分、中学校が 11 時間 23 分となっています。（表４）
- １週間当たりの学内総勤務時間は、中学校の教諭（63 時間 55 分）、小学校の教頭（60 時間 22 分）が 60 時間を超える勤務時間となっています。また、中学校の教頭（59 時間 37 分）も 60 時間に近い勤務時間になっています。（表５）
- 特に 29 歳以下の教諭は、小学校が 11 時間 28 分、中学校が 11 時間 52 分と、若年層ほど長時間勤務の傾向が強くなっています。（表６）
- 始業前及び終業後の業務内容は、小学校、中学校ともに「授業準備」や「学年・学級経営」の割合が高く、そのほか終業後の業務内容では、小学校は「成績処理」、中学校は「部活動」の割合が高くなっています。
- 休日等の出勤は、約 7 割の教員が行っており、特に中学校教諭は約 8 割が月に 3 日以上出勤しています。また、出勤時における学内勤務時間の平均は、3 時間 50 分で、業務内容は、「部活動」が突出しています。

- 持ち帰り業務を含めた１日の勤務時間の合計は、勤務日では教頭、教諭とも 11 時間を超え、休日等においても中学校教諭は突出して長い時間（4 時間 51 分）となっており、小学校・中学校ともに、特に 29 歳以下の勤務時間が長い状況となっています。また、校種別に見ると、全ての校種で過半数を超える総括教諭及び教諭が持ち帰り業務を行っている状況が見られます。
- 休憩時間は、約 9 割の教職員が「ほとんど」又は「どちらかというと」取れていない状況となっています。

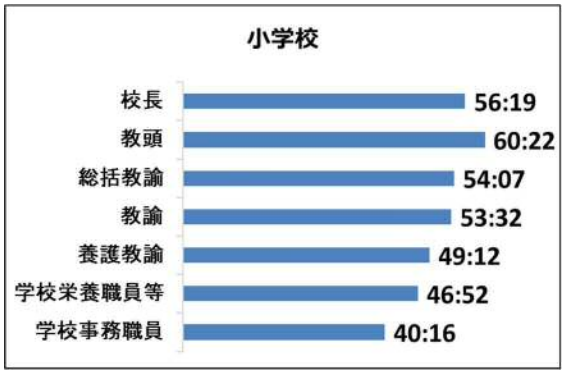
表４　職名別に見た小・中学校における勤務日１日当たりの学内勤務時間





（中学校における学校栄養職員等は、対象者が特定されるおそれがあるため表示していない。表５について同じ。）

表５　職名別に見た小・中学校における１週間当たりの学内総勤務時間



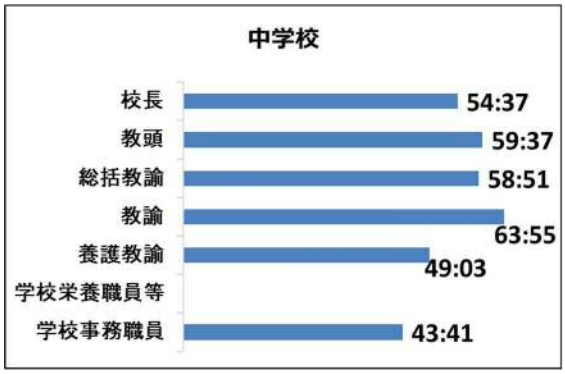
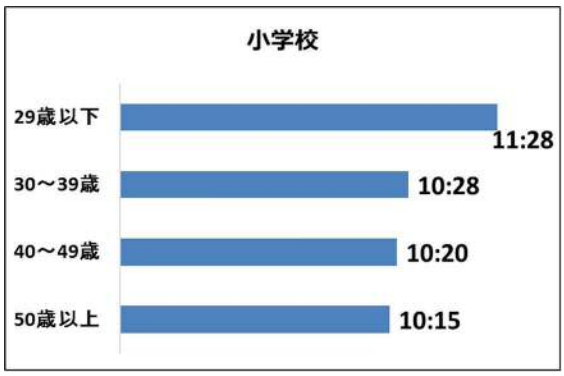
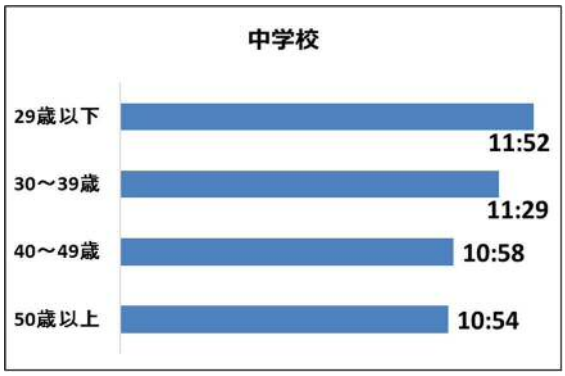


表６　年齢別に見た勤務日１日当たりの学内勤務時間（総括教諭及び教諭）

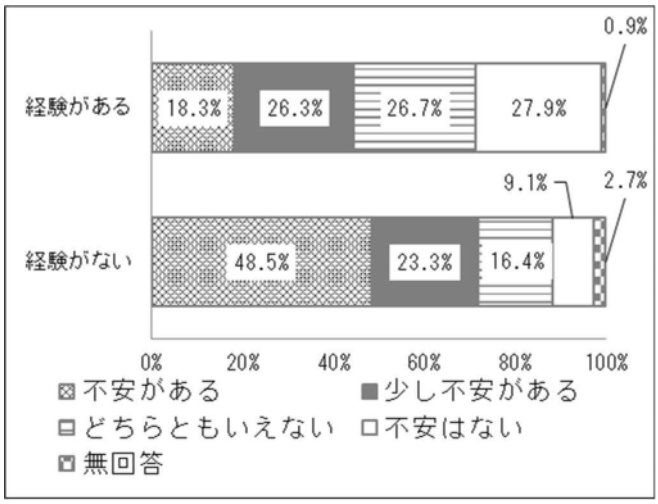




【業務に係る意識について】

- 教員が特に負担感を感じている業務は、「保護者・ＰＴＡ対応」、「調査・報告書作成等」、「成績処理」、「会議・打合せ（校内）」、「学校徴収金・就学援助」の割合が高くなっていますが、「保護者・ＰＴＡ対応」、「成績処理」等は教員が本来担うべき業務として考えている割合も高くなっています。
- 部活動が、学校教育において大きな役割を果たしていると感じている教職員は、約 9 割と極めて高くなっています。一方、部活動について負担を感じている教職員は約 4 割となっており、そのうち「担当する部活動について、競技・活動経験がない」ものが約 6 割となっています。また、競技・活動経験がある教職員と比較して、競技・活動経験がない教職員は、指導に関して何かしらの不安を抱えている割合が多い状況です。（表７）

表７　部活動の競技・活動経験の有無と指導に対する不安の関係



【業務改善の余地について】

- 学校での業務について、「業務改善できる余地があると思う」と回答した教職員が約 6 割となっており、具体的には、学校徴収金・就学援助などの「会計業務」、「調査・報告書作成等」の事務処理的な業務、「会議の効率化」などが挙げられています。

②　現状の考察

【勤務時間等について】

学級担任制である小学校、教科担任制である中学校、個別の児童生徒に合わせた多様な支援を要する特別支援学校でそれぞれ事情は異なりますが、一般的に小学校の教諭は毎時間授業をしており、児童の休み時間も児童と一緒に活動することで子ども同士の関わりを把握したり、児童の安全配慮等を行ったりしていることから、児童の在校中は空き時間がない状況がうかがえます。中学校の教諭は担当教科により授業時数は異なりますが、授業のない時間には校内巡回等を含めた生徒指導や進路に関連した業務等のウエイトが大きくなり、これらの指導に加え、部活動指導に関わる業務の時間が長くなっていました。

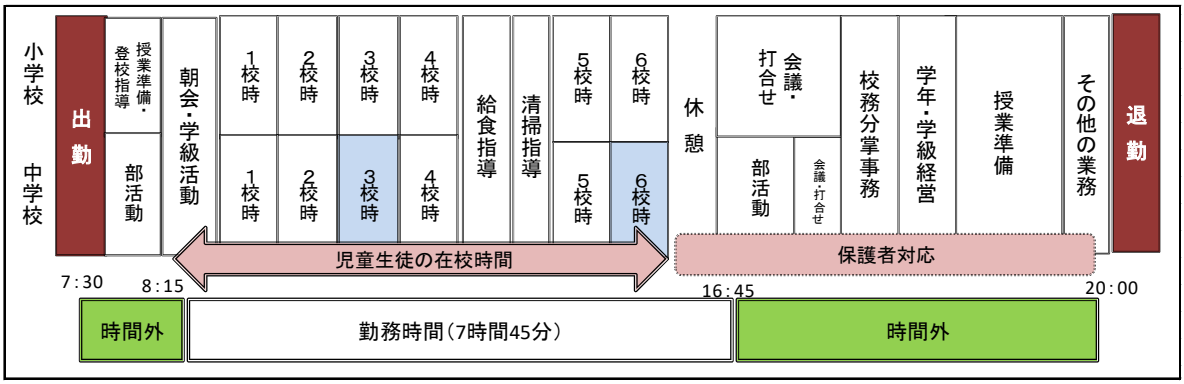
そのため、児童生徒の在校中は教職員間での会議・打合せ、学校運営上必要となる校務分掌に位置づけられた事務、授業準備、教材研究等の時間を十分に取ることがで

きない状況です。勤務時間中は休憩時間を十分に取得することも難しいうえに、これらの業務は勤務時間外の対応とならざるを得ないこととなっています。（表８）

また、勤務時間外にも児童生徒の問題行動等が生じた場合に、その指導等の対応が必要となったり、場合によっては関係機関との連絡のための打合せが設定されたりするほか、保護者等からの相談や問い合わせといった突発的な対応も多いため、業務量の見通しが立ちにくい現状にあります。

特に、中学校では、部活動が終了し生徒が下校した後に授業準備、教材研究等を行うことから、在校時間がより長時間化する傾向があり、また、部活動が、休日等に勤務せざるを得ない要因の一つとなっているものと推察できます。

表８　教諭の１日の勤務のイメージ図



（教職員の勤務実態調査における業務時間、業務内容及びヒアリングを踏まえたイメージ）

●各学校で勤務時間の開始及び終了時間はそれぞれ異なりますが、小学校では８：30～17：00、中学校では８：15～16：45 と定めている学校が多くなっています。児童生徒の在校時間中は主に授業や児童生徒指導に携わっており、授業準備や部活動、会議・打合せ、校務分掌事務等は時間外の対応とならざるを得なく、勤務開始前１時間、勤務終了後３時間程度時間外勤務をすることが多い状況です。
（教科担任制である中学校では、担当教科により授業時数は異なるが、授業がない時間（例では３・６校時）は生徒指導（校内巡回等）に携わっている場合が多い。）

●休憩時間は児童生徒の下校後に設定すること（15：30 以降）が多いですが、ほとんど取れていません。

次に、持ち帰り業務の状況については、多くの教諭が勤務日及び休日等にそれぞれ一定程度の持ち帰り業務をしている実態がありました。これは、教諭個々の状況に応じて、学校外で行える教材研究を含む授業準備をするためと考えられます。保護者や子どもたちから質の高い授業を期待されていることもあり、そのために教諭自身も授業準備や教材研究に、より時間をかけて行いたいと考えていることが背景にあるものと考えられます。

その他、年齢別に見ると、若年層ほど長時間勤務の傾向が強くなっていました。経験の浅い教諭は、授業準備や教材研究等に、より多くの時間を要することが考えられます。また様々な教育課題等に適切に対応していくため、研修をはじめ、複雑化・多様化する教育ニーズへの対応や自らの指導力を向上させていく必要があることから、勤務時間外の業務が他の年代より増えていると推察できます。

【業務に係る意識について】

教員が負担感を感じている業務は、「保護者・ＰＴＡ対応」、「調査・報告書作成等」、「成績処理」、「会議・打合せ（校内）」、「学校徴収金・就学援助」等が高い割合となっています。一方、約３割の教員は負担感の強い業務は「ない」と回答していることもあり、校種・職名により要因は複雑かつ多様であると考えられます。

ヒアリング調査でも、児童生徒指導に関連する「保護者対応」や「会議・打合せ」等に負担感があるとの意見がありました。一人ひとりに応じた適切な支援への対応や新学習指導要領の円滑な実施などが求められる中で、家庭・地域からの要望が複雑化・多様化している現状があるため、と考えられます。それらについては、教員自らの業務と捉えていると見られるものの、負担感の要因になっていると考えられます。

また、中学校における部活動は、学校教育に大きな役割を果たしていると考えている教職員が大多数であるものの、在校時間が長時間化する要因の一つになっているとともに、部活動指導について負担を感じている教職員が一定数いることが分かりました。

一方、調査結果では、教員が必ずしも担う必要のない業務については、「学校徴収金・就学援助」、「行政・関係団体対応」、「調査・報告書作成等」が高い割合となっていました。教員が担っているこれらの業務のうち、教育に係る知識・見識が必要となる業務もある一方で、総務・財務等に係る知識・見識が必要となる業務も含まれているためと考えられます。

教職員の業務は、日々児童生徒と向き合いながら行うという特性から考えると、その使命感から長時間勤務となりがちですが、多くの教職員がやりがいをもって業務に当たっており、授業準備にもっと時間をかけたいと考えている結果からも児童生徒と向き合う時間を大切にしていることを調査結果は示していると考えられます。

授業準備や教材研究に充てる時間が勤務時間外となっている状況を踏まえると、児童生徒と直接向き合うものではない業務を精選し削減することや、業務内容を選別して専門的なスタッフを含め教員以外の職員と分担・連携できる業務の検討を進める等、教員が児童生徒と向き合いながら行う業務で、それぞれの力を発揮させることが重要であると考えられます。

また、校長、教頭は児童生徒指導のほか、職員・初任者等への指導・助言・面談等を含めた「学校経営」、「校内研修」に関する業務に、より時間をかけていきたいと考えています。教頭の学内勤務時間が小学校（11 時間 18 分）、中学校（11 時間 20 分）とも 11 時間を超える勤務の状況となっている中、ヒアリング調査によれば、教員の授業等を参観し助言をすることや、児童生徒指導等の悩みに対しアドバイス等をする時間が管理職として十分に確保できていないことが分かりました。

本市においては、在職年数 10 年以下の比較的経験の浅い教諭が半数を占めています。教員の資質・指導力の向上を図るという人材育成の観点からも、各学校において

は、中堅層以上の教職員が中心となり、若年層の教諭への指導や学校内外での研修の重要性を認識しているものと考えられます。

【業務改善の余地について】

多くの教職員が業務改善の余地を感じており、具体的には、学校徴収金・就学援助などの「会計業務」、「調査・報告書作成等」の事務処理的な業務、「会議の効率化」などが挙げられています。これらは教育委員会が適切に進めるべきものもあり、各学校・教職員一人ひとりが取り組むべきものもあると考えられます。

現状を踏まえれば、「業務改善に取り組むことが多忙化につながる」、「多忙で業務改善に取り組む余裕がない」と言って改善を先延ばしにすることはできません。管理職のリーダーシップと業務改善に向けたマネジメントを含め、教職員一人ひとりが主体的・積極的に取り組んでいくことが必要と考えられます。

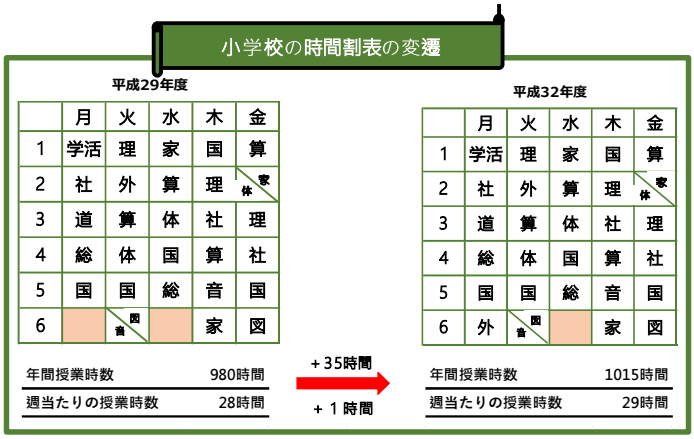
（２）学校を取り巻く環境と在職年数別教員数の変容

①　学校を取り巻く環境

学校に求められる役割の拡大に伴い、教員には、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善、道徳や小学校の外国語の教科化などの新たな教育課題への対応や、インクルーシブ教育システムへの対応、いじめ・不登校への対応強化など教育環境の充実への対応が求められており、また抱える課題も複雑化・多様化しています。

新学習指導要領では、各学校が「育成を目指す資質・能力」を学校教育目標等で明らかにし、それを社会と共有し、連携・協働して実現を目指す「社会に開かれた教育課程」を編成することが示されています。各教科の指導においても、「資質・能力」の育成に向けて、年間指導計画を踏まえ、単元や題材などのまとまりを見通して授業を計画し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善に努めることとされています。

また、小学校の外国語の教科化により、標準授業時数が小学校中学年・高学年において年間 35 時間（週当たりの授業時数で 1 時間（1 コマ）相当）増加することになります。6 時間授業の日が多くを占めることになるため、教諭が時間をかけて行いたい「授業準備」等を勤務時間内にも従事できるような体制整備がますます必要となっています。



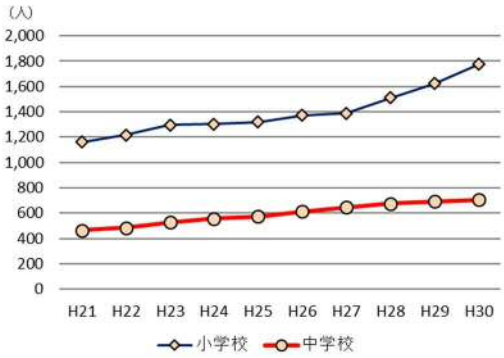
（注）実際には、各校の教育課程に基づき、国で定めている標準授業時数には含まれない「委員会・クラブ活動」が時間割に取り入れられています。また、「学校行事」については、時間割には位置付けず確保する等、様々な工夫が行われています。

本市でも、特別支援学級に在籍する障害のある児童生徒数は平成 30（2018）年度は小学校 1,773 人、中学校 707 人と、平成 21（2009）年度と比べて、小・中学校ともに約 1.5 倍となる等増加が続いており、その障害も重度・重複化、多様化していることから、さまざまな障害に応じた専門的な教育や一人ひとりの教育的ニーズに応じた支援の在り方が課題となっています。（表９）

通常の学級においても、発達障害のほか、いじめや不登校、外国籍等特別な教育的ニーズのある児童生徒が増加しています。いじめの認知件数は、平成 28（2016）年度より小・中学校ともに増加傾向を示しています。本市では、「かわさき共生＊共育プログラム」を通じて、子どもたちの社会性や豊かな人間関係づくり、人間関係によるトラブルの未然防止等を図るとともに、「川崎市いじめ防止基本方針」に基づき各学校が「学校いじめ防止基本方針」を定め、教職員がきめ細かく児童生徒の活動の場に目を向け、いじめの未然防止、早期発見・早期対応、組織的な対応を図っています。併せて、スクールカウンセラー等による相談活動や、スクールソーシャルワーカーを通じた専門機関との連携などを通じて、今後も、より一層学校全体で支援する校内体制を確立することが重要となっています。

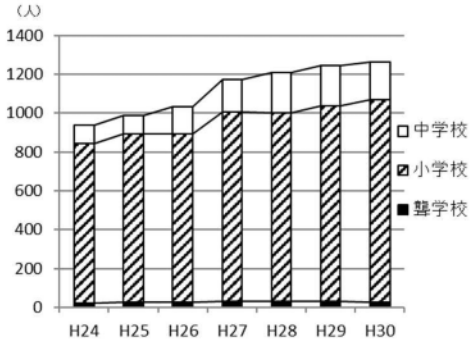
また、通級による指導を受けている児童生徒においても増加傾向が続いており、ほとんどの授業を通常の学級で受けることから、通級指導教室における指導とともに在籍校における支援体制の充実も求められています。（表 10）

表９　特別支援学級在籍者数の推移



資料：学校基本調査

表 10　通級指導教室利用者数の推移



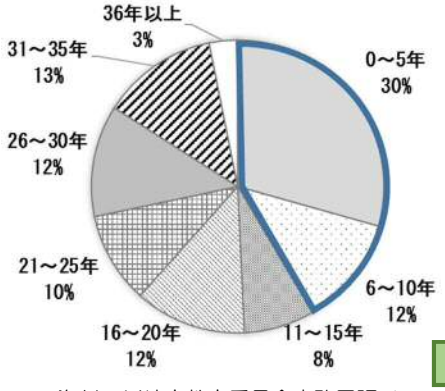
資料：学校基本調査

②　在職年数別教員数の変容

教員の大量退職等により、この 10 年間の新規採用者の累計数は約 2,900 人にのぼり、在職年数 10 年以下の教員は、平成 21（2009）年度は約４割だったのに対し、平成 30（2018）年度では半数を超える状態となっています。経験の浅い教員も多いことから、授業力や学級経営力の育成、学校全体の教育力の向上を目指して、教職員のライフステージに応じた研修の質の充実に努めるとともに、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた研修プログラムの実施など、時代に応じて必要とされる資質・能力を育成していく必要があります。（表 11）

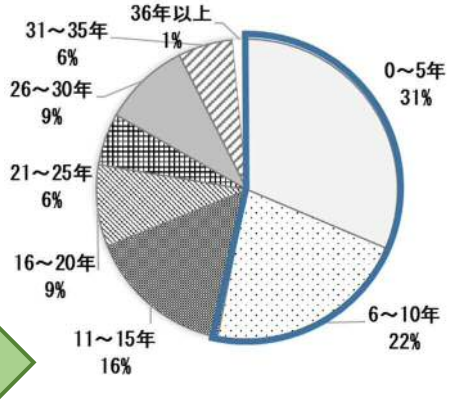
表 11　在職年数別教員数の変容（正規教員のみ）

平成 21（2009）年度　総数　5,395 人



資料：川崎市教育委員会事務局調べ

平成 30（2018）年度　総数　5,680 人



約１．３倍

（３）国全体における勤務の長時間化の現状と要因

学校や教員に対する多様な期待は、一方で長時間勤務という形で既に現れており、文部科学省が実施した、公立の小・中学校の教員を対象にした教員勤務実態調査（平成 28（2016）年度）の速報値によって、看過できない深刻な状況であることが改めて明らかになったところです。

そのため、平成 29（2017）年 6 月に文部科学大臣が中央教育審議会に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を諮問したところ、中央教育審議会における議論では、教員の勤務が長時間化している要因として、「若手教師の増加」、「総授業時数の増加」、「中学校における部活動の指導時間の増加」のほか、主に次のような点が指摘されています。

- 学校及び教師が担う業務の在り方については、家庭や地域の教育力低下に伴い、学校に対する過度な期待・依存や、多様な家庭の存在が指摘されている中で、本来であれば家庭や地域でなすべきことが、学校に委ねられてきており、「日本型学校教育」の下、学校及び教師が担うべき業務の範囲が拡大されてきた。
  これまで、各教育委員会や学校において業務改善が進められたことにより短縮された時間はあるものの、これらの時間を上回って、特に授業や部活動の指導時間が増加したことから、結果的に勤務時間の短縮につながっていない。
- 学校の組織運営体制については、管理職自身の多忙や学校の組織運営体制の未整備から、学校が組織としての力を発揮するために必要な管理職のマネジメントが充分に働いていない。
- 勤務時間に関する仕組みや意識については、労働法制上、使用者である校長や教育委員会等は、勤務時間を適切に把握・管理する責務を有しているが、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」の存在も相まって、教師の勤務時間を管理するという意識が、各学校の管理職や教育委員会において希薄だった。また、登下校時間をはじめ各学校における活動時間の設定も、必ずしも教職員の所定の勤務時間を意識したものになっていなかった。
  また、学校や教師は、児童生徒の様々な姿を通じて理解を深めたり、家庭環境が厳しい児童生徒に社会性を身につけさせたりしたいという、「子どもたちのために」という強い使命感と責任感から、自校の児童生徒や自身が担任となった児童生徒に関わるあらゆる業務を自らの業務とみなして、結果的に業務の範囲を拡大し続ける状況に陥っている。
- 教育環境や体制の整備については、小・中学校ともに「授業」に従事する時間が増加していることから、総授業時数を増加させた平成 20 年の学習指導要領改訂以降、定数改善が図られているが、これらはよりきめ細かな指導等を行うことを目的として配置されたものであり、教師一人ひとりの業務負担の軽減という観点から十分な効果が生じているとは言えない。

こうした国全体における現状と要因の分析は、働き方・仕事の進め方改革を進めていく本市を取り巻く環境や課題と共通するものが多いことから、基本的な認識は共有できるものと考えます。

2　現状の課題

本市の勤務実態調査の結果が示している教職員の長時間勤務の実態や学校を取り巻く環境の変化等、また、業務の在り方や学校の組織運営体制など国全体における長時間勤務の要因など、現状は看過できない状況です。

授業準備や教材研究に充てる時間が勤務時間外となっている状況を踏まえると、現在行っている業務の改善や整理を行うとともに、学校が担うべき業務、教員が担うべき業務について、教員の専門性を踏まえ役割分担の見直し・適正化を図っていくことが必要です。

また、調査結果では、多くの教諭は「授業にやりがいを持ち、もっと授業準備に時間をかけたい」という意識を持つ一方で、１週間当たりの学内総勤務時間が 60 時間を超える教諭が多数存在しています。「子どもたちのために」という強い使命感と責任感からのものと考えられますが、こうした教職員の勤務実態は、健康被害防止の観点のみならず、ワーク・ライフ・バランスの充実等の観点からも改善が必要であり、勤務時間に対する意識改革や心身ともに健康を維持できる取組も併せて進める必要があります。

3　働き方・仕事の進め方改革の基本的な考え方

（１）基本的な考え方

学校を取り巻く環境が複雑化・多様化し、求められる役割が拡大する中、新学習指導要領の円滑な実施など、学校教育の更なる充実が求められています。

こうした中、学校現場において教職員は日々子どもたちと向き合いながら業務を行っているところですが、一方で教職員の長時間勤務の実態が改めて確認できたところであり、このことは子どもたちの学びを支える教職員の心身の健康に影響を及ぼしかねず、また、日々の教育活動にも関わる看過できない問題と考えられます。

教職員の働き方・仕事の進め方改革は、日々、児童生徒と向き合う学校教職員という仕事の特性を考慮しつつ、教職員が心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら業務を遂行できるようにすること、また、業務の役割分担・適正化を着実に行い、授業や学級経営、児童生徒指導等の本来的な業務に一層専念できる環境を整えていくことが重要と考えます。

これらの取組により、学校教育の充実を図ることで、子どもたちの笑顔や保護者からの信頼につなげていきたいと考えます。

（２）方針の位置付け

本方針は、教育基本法第 17 条に定める教育振興基本計画である「かわさき教育プラン第 2 期実施計画」の基本政策Ⅴ「学校の教育力を強化する」の施策１「学校運営体制の再構築」の具体的な取組を示すものとして、第 2 期実施計画中（平成 30（2018）年度から平成 33（2021）年度まで）の取組として位置付けていきます。

４　当面の目標と取組の視点

（１）当面の目標

正規の勤務時間を超える在校等時間が１か月当たり 80 時間を超える教職員をゼロにするとともに、４５時間を超える教職員を減少させていく

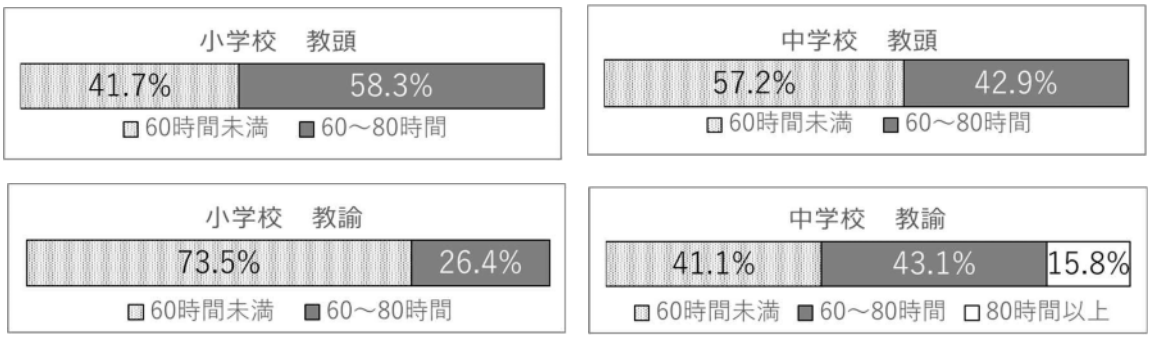
※令和２年５月　当面の目標を見直し

本市の勤務実態調査では、１週間当たりの学内総勤務時間が 60 時間を超える教頭が小学校で 58.3%、中学校で 42.9%、教諭が小学校で 26.4%、中学校で 58.9%と多数存在しています。これは、正規の勤務時間を超える在校時間が１週間当たり 20 時間程度超えていることを意味し、１か月当たりでは 80 時間を超える、いわゆる「過労死ライン」相当となっています。

一方、平成 30（2018）年 7 月に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」において、労働基準法第 36 条における時間外労働に関する協定（いわゆる「36 協定」）を結ぶに当たり、法定の労働時間を超える時間外労働の規制が新たに規定されました。また、文部科学省においても、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」について、その実効性を高めるための検討を含め、準備がされているところです。

こうした現状を踏まえ、上記を当面の目標とし、早急に長時間勤務の解消に向けて対応するとともに、今後、国における働き方改革の動向や勤務実態等も踏まえつつ適宜目標を見直していきます。

表 12　１週間当たりの学内総勤務時間の分布（校種別・職種別）



（２）取組の視点

現状の課題を踏まえ、できることから速やかに実施することで着実に勤務環境を改善していきます。校種や職名ごとの課題を踏まえながら、業務改善や支援体制の整備、人員体制の確保など、様々な視点から対応することとし、勤務時間を意識しながらより短い時間で効果を高めていくという意識改革も必要です。

併せて、新学習指導要領の円滑な実施や、学校全体として様々な教育課題への対応のため、資質・指導力の向上や教員自身の自己研さんなど学びの時間の確保を図っていくことも必要です。

そのため、本方針では３つの視点を柱として、多くの教職員が有しているやりがいも大切にしながら、総合的に方策を進めていくことで、働き方・仕事の進め方改革を推進します。

視点１　学校における業務改善・支援体制の整備

教職員の働き方・仕事の進め方改革を進めるに当たっては、学校現場の日々の業務における一つひとつの小さな工夫や取組を積み重ねていくことが大きな効果となり、子どもと向き合う時間の充実につながっていくものと考えられます。

教員の専門性が求められる業務に一層注力できるよう、教員以外の職員が担うことができる業務やより効率化を図ることができる業務について、積極的に整理・工夫を推進することで支援体制を整備していきます。

1　各学校における業務改善の支援	5　校務の情報化の更なる推進
2　学校給食費の管理の在り方	6　研修体制の見直し
3　就学援助事務のシステム化	7　調査業務の見直し
4　地域住民等との更なる連携の推進	8　留守番電話の設置

視点２　チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保

授業や児童生徒指導など、子どもと向き合う業務は、子どもたちの学びを支える教職員にとって最も重要であり、単純に勤務時間だけを削減することにはなじまないと考えられます。

そのため、学校全体で対応を行うことで教育効果を高めつつ効率化も図ることができるよう、学校の組織力を一層充実させていく取組や、専門的な知見を持ち、児童生徒に一層効果的な指導・助言が行える専門スタッフの効果的な配置などの人員体制の確保を進めていきます。

1　教育課題に対応した教職員配置の工夫	4　部活動指導員の配置拡充
2　学校事務職員の能力活用	5　専門スタッフの効果的な配置の継続
3　教職員事務支援員の配置拡充	6　法律相談体制の拡充

視点３　働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進

各学校の教育目標に照らして、限られた時間で最大限の教育効果を発揮していくためには、教職員が心身ともに健全な状態でゆとりをもって子どもたちと向き合えることが必要です。校長をはじめとした管理職のリーダーシップのもと、学校が一体となって働き方・仕事の進め方改革を意識した取組を推進していく必要があると考えられます。

教職員自身が個人や家庭で過ごす時間を確保するとともに、育児や介護などの事情を抱えた教職員も安心して職務を遂行することができるよう、また、ワーク・ライフ・バランスを大切にしながら、教職員自身が安心し、誇りを持って働くことができるよう、勤務時間に対する意識改革や心身ともに健康を維持できる取組を進めていきます。

1　教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革	4　部活動指導に係る方針の徹底
2　出退勤時間の管理	5　ヘルスリテラシー（健康決定力）向上の取組
3　学校閉庁日の実施	

５　具体的な取組

視点１　学校における業務改善・支援体制の整備

１－１　各学校における業務改善の支援

各学校では、校務支援システムの有効活用によるスケジュール管理や情報の共有などの業務の効率化、会議の精選・運営方法の効率化など、各学校の実態に応じて様々な業務改善を図っています。これらの取組は日々の小さな改善の積み重ねが大切であり、各学校においては教職員間で協議しながら、実践されています。

今後とも各学校において業務改善が推進できるよう、モデル校における業務改善の取組を教育委員会事務局が継続的に支援するとともに、各学校で実践している業務改善事例を集約し、好事例を広く全市的に周知し、共有及び活用していきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
事例の集約	**モデル校における業務改善の取組** **継続的な業務改善事例の集約・周知・共有・活用**		

ある学校の実践事例

全教職員の意見を取り入れながら進める改革

ある学校では、業務改善を進めるに当たって一人ひとりの思いや気づきを大切にし、全教職員の意見を工夫しながら取り入れています。

【進め方】

１週間ほどの期間を設け、職員それぞれが業務改善に向けたアイデアを付箋に書いて、職員室に掲示した模造紙に貼り付けていきます。

【ルール】

『全員参加』『一人３つ以上』

『どんな小さなことでもOK』

【取り組んでみた感想】

〇職員一人ひとりが持つ考えを付箋に書き、『見える化』したことで、様々な立場の考えや、各担当が抱える問題を共有できた。

〇些細な意見も気軽に提案でき、小さなことから改善が図れる

〇まずは、自分たちの意識を変えることが大切であると気づけた

できることから順番に取り組んでいくことで、少しでも早く帰れるような職場を目指しています。

ある学校の実践事例

会議等を精選し、教職員が授業力向上と健康維持に取り組める環境づくり

教員にとって「やりがい」があり、大切にしたい教材研究や授業準備。勤務時間外に行わざるを得ない状況ですが、教材研究や評価活動の時間はどの教員も「もっと時間をかけたい」という思いがあります。

本校では、授業力向上と健康維持に取り組める環境づくりを進めるため、会議や行事を精選し、会議に費やしていた時間を「教材研究日」や「事務処理日」としてそれぞれ２週間に１回ずつ設定しました。これにより、勤務時間を有効に利用し、教材研究や授業準備を進めることができるようになりました。

計画的に日を設定しておくことで、教職員間の情報交流も活発に行われるようになり、児童指導や教材研究・授業準備にチームで取り組んでいる様子があり、その効果として若手教員の授業力向上という成果や安心感にもつながっていくものと考えられます。これらに併せて、「体を休める日」を設定し、定時退勤や年次休暇を安心して取得できるようにしました。

日にちを設定する際の業務の効率化は、学校評価の仕組みを利用し、目的や内容に応じて会議の設定を行うことや、学期末に行う会議に行事の反省や計画を集約することで、会議を精選しました。併せて校務支援システムの掲示板機能を使い、情報共有を図りました。

１－２　学校給食費の管理のあり方

学校給食費の徴収に当たっては、口座振替を原則としていますが、未納が確認された場合には、現金による徴収管理や督促・家庭訪問等の業務が発生するため、教職員が負担に感じる要因となっています。

給食費の徴収に係る教職員の負担を軽減する上で、市が給食費の未納者対応を含めた徴収業務を行う学校給食費の公会計化の導入に向け、検討を進めていきます。公会計化に併せて、会計処理の透明化や多様な納付方法による保護者の利便性の向上についても整理していきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
公会計化の導入に向けた検討・整理			**公会計化開始**

１－３　就学援助事務のシステム化

経済的理由により就学困難と認められる学齢児童生徒の保護者に対して援助を行う「就学援助」制度は、市立小・中学校に就学する児童生徒約 10.2 万人を対象に実施しており、平成 26（2014）年度からは全児童生徒に申請書を配布・回収しています。

就学援助事務の実施に当たっては、学校を通じての事務であることや、他の福祉施策と連動していないため、個別に書類の添付が必要になることなど、学校や保護者の方には多くの負担が生じていました。

就学援助システムが平成 31（2019）年２月に本稼働しましたので、これまで各学校において実施してきた書類チェックや整理、各家庭・保護者とのやり取りの多くを事務局で実施し、就学援助費の請求等についても事務を簡略化・効率化することや、就学事務システム、市税システム、福祉総合情報システムとの情報連携等により事務の効率化を実現しました。

今後は、システムを効果的に運用することにより教職員の負担軽減を推進してまいります。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
システム稼働に向けた準備・稼働	**システムの効果的な運用**		

１－４　地域住民等との更なる連携の推進

これまで、各学校が保護者や地域の方々の理解と参画を得て、創意工夫しながら特色ある教育活動に取り組めるよう、学校の教育活動等に関する意見や要望を述べ、共に協力し支えあうため、子どもや保護者、地域住民、教職員からなる学校教育推進会議を全ての学校に設置することや、学校・家庭・地域社会が一体となってより良い教育の実現に取り組む仕組みである学校運営協議会（コミュニティ・スクール）の取組を進めてきました。

学校が抱える課題が複雑化・多様化している中、教職員だけでなく社会全体で対応することが求められており、学校と地域が連携・協働するための組織的・継続的な仕組みづくりが必要となっています。そのため、学校運営協議会の取組の成果を更に広げることで学校・家庭・地域の連携を進めることや、幅広い層の地域住民、団体等が参画できる仕組みづくりを進めることなどにより、よりよい教育の実現を目指していく必要があります。

今後も、学校運営協議会制度を推進していく中で、地域との連携・調整の在り方を整理しながら体制の構築を図るとともに、登下校や放課後の見守り活動の対応等に地域ボランティアの参画を促すことで、地域と学校が協働して地域全体で子どもたちの学びや成長を支える活動が充実できるようにしていきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
学校運営協議会を活用した保護者や地域との連携体制の構築（H30：10 校→H31：15 校） **学校と地域との連携の在り方の検討・整理・実施**			

１－５　校務の情報化の更なる推進

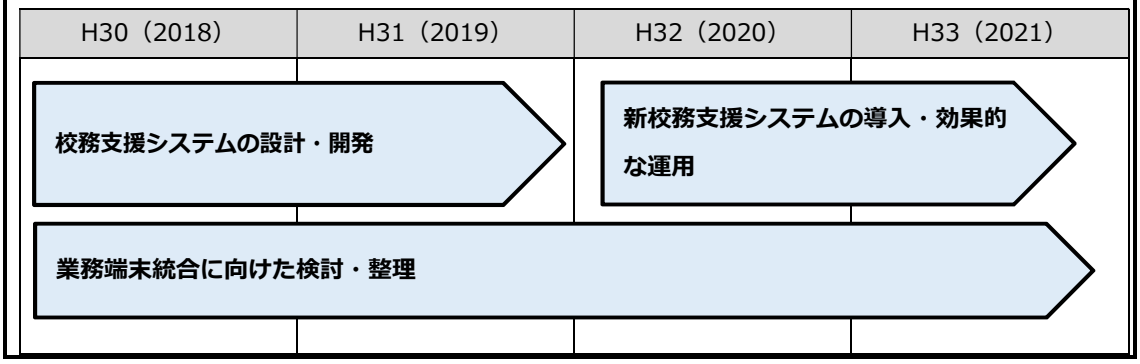
平成 25（2013）年度より、成績処理や出欠管理、授業時数等の教務系業務と、健康診断や保健室管理等の学籍系業務、学校事務系業務などを統合した機能を有している「統合型校務支援システム」を構築・運用し、教職員の業務の効率化を図ってきました。教職員による学校・学級運営に必要な情報、児童生徒の状況を一元管理、共有することで、より多くの教職員で児童生徒を見守り、育てる環境を実現しています。また、スケジュール機能や掲示板機能等を有したグループウェア機能をシステムに備えることで、学校と教育委員会事務局、学校内での連絡や情報共有、教育ノウハウの共有を効率的に行うことができるようにしています。

平成 32（2020）年度に、校務支援システムをより使いやすいシステムに改善することで、更なる業務の効率化を行い教職員の負担を軽減します。また、現在、学校には校務系端末と行政系端末の２つの業務端末を利用していますが、より業務が効率的に行えるよう、学校に配置されている業務端末の統合に向けた検討を進めていきます。

■　校務支援システム改善により拡充する機能と期待される効果

拡充機能	内　容	期待される効果
週指導計画（週案）の作成	・授業の１単位時間（45 分や 50 分）を、各教科等の特質に応じ、細かな単位（15 分程度など）に分割して管理できる。	管理職、学級担任、教科担当の業務効率化
基本データの活用	・システム内の基本データを、任意の名簿や帳票作成等、多様な用途に活用できる。	全教職員の業務の効率化
新学習指導要領への対応	・新学習指導要領に応じた成績処理や成績個票、通信票・通知表等の作成ができる。	学級担任の業務の効率化
調査票等 （進路指導関係帳票）	・システム内の情報と連携することで、進路指導に必要な帳票の作成が容易にできる。	進路指導業務の効率化
文書連絡・情報共有	・学校と教育委員会事務局、学校間での情報共有や文書提出・集約、アンケート調査・集計等を効率的に行うことができる。	全教職員の業務の効率化

（平成 31（2019）年２月時点の予定）



１－６　研修体制の見直し

教員の職責・経験及び適性に応じて、向上を図るべき資質・能力を示した「教員育成指標」に基づき、効果的な研修になるよう内容等の見直しを進めています。

必要な研修をより適切な時期に効果的に実施することができるよう、ライフステージに応じた必修研修について、研修の質を維持しながら、研修の回数を削減したり、校内での OJT 研修に変更したりする等の見直しを図りました。今後も、研修の質を維持しながら、講義形式が中心となる集合研修の一部について、川崎市イントラネットシステムを利用したｅラーニングによる研修に移行することを検討していきます。

また、近年、各学校における教員の経験年数や年代のバランスも以前と異なり、経験の浅い教員が増えてきていることや、新学習指導要領においても「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を求められています。そのためには、校内における効果的なＯＪＴが必要となるため、研修方法等を示した冊子を作成し、全教員に配布します。

これらにより、若手教員の資質向上とミドルリーダーの育成充実を図りながら、学校全体の教育力向上を目指します。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
研修内容の整理・精選、冊子の配布	**研修内容の整理・精選** **講義型研修の一部を順次ｅラーニング研修へ移行**		

１－７　調査業務の見直し

教職員の勤務実態調査によれば、負担感を感じている業務として「調査・報告書作成等」が挙げられています。特に、「調査内容の重複感」や「調査・報告書の数の多さ」などの理由が要因として挙げられています。回答の作成に当たっては、教頭をはじめ、多くの教職員が携わっておりますが、授業の合間や放課後の時間に対応しているため、授業準備等の時間に影響を及ぼしていることも負担感を感じる要因となっているものと考えられます。

そのため、平成 30（2018）年度から、学校と事務局の双方からアクセスできる共有フォルダを新設し、調査・報告書の提出方法の統一化や調査結果の共有化、それに伴う重複調査項目の解消を図る等 ICT 環境を活用した調査手法の見直しを行ったところですが、今後も引き続き教職員の負担軽減に繋がるよう、調査業務の見直しに向け継続的に検討していきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
調査手法の見直し	**調査業務の見直しに向け継続的に検討・実施**		

小さなことから少しずつ…

市役所内各課や民間団体等から児童生徒向けに配布したい各種チラシやお知らせ等については、集配を用いて学校に送付していますが、平成 30（2018）年度から多量の場合、学級の人数分での仕分けがより容易になるよう３０部毎に付箋や台紙等を挟んで送付することとし、学校での仕分け作業の負担軽減を図る取組を推進しています。

今後も引き続き、取組を更に徹底していくことで負担軽減を図っていきます。

１－８　留守番電話の設置

共働き世帯の増加等により、保護者や地域との連絡については、勤務時間外に行うことが多い状況にあり、また対応が長時間となるケースもあります。勤務時間を過ぎてからの電話についても、教職員が在校していればどの時間帯でも応対することが多い中、特に保護者等との電話対応は教職員が負担感を感じる業務として挙げられています。

教職員の負担軽減の観点から、校種別の状況を踏まえながら、各学校に留守番電話を設置していきます。勤務時間外の電話連絡対応の縮減を図り、授業準備等に専念できるようにするとともに、教職員が勤務に対して一定の区切りをつけるきっかけとする等、勤務時間を意識した働き方を進める意識改革も併せて図ります。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
運用体制の検討	**小学校・特別支援学校全校に設置**	**小学校・中学校・特別支援学校全校に設置**	

視点２　チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保

２－１　教育課題に対応した教職員配置の工夫

平成 29（2017）年度から、市立小・中学校等における教職員の給与等の負担や、学級編制基準、教職員定数の決定権限が神奈川県から本市に移譲されたため、より一層本市の実情に即した学校運営ができるよう、効果的な教職員配置に向けた検討を進めています。

これまで、児童支援コーディネーター※1の専任化や、通級指導教室※2や特別支援学校のセンター的機能※3の強化、インクルーシブ教育システム構築※4等への対応など、かわさき教育プランに基づく教育施策の推進や学校現場のニーズ等を踏まえ、効果的な教職員配置となるよう定数の改善を行いました。

全ての小学校で児童支援コーディネーターが専任化されたことにより、小学校における包括的な児童支援体制が整備されるとともに、新たな定数措置により通級指導教室と特別支援学校のセンター的機能を拡充し、小中学校との連携が強化され支援体制の充実が図られました。また、特別支援学校に OT（作業療法士）、PT（理学療法士）、ST（言語聴覚士）や看護師を配置し、障害のある児童生徒への医学的側面からの専門的指導による教育内容の向上や、日常的に医療的ケアを必要とする児童生徒に対する安全かつ適正な医療的ケア実施体制の整備が図られました。

これらの取組により、校内外の支援体制が充実するとともに、専門的な指導・助言により、心理的な負担感が軽減されています。

教職員の負担軽減の観点も考慮しながら、移譲された権限を有効活用することで、継続的に本市の教育課題に対応した効果的な教職員配置を検討してまいります。

※１　従来の特別支援教育コーディネーターの機能を拡充し、児童指導や教育相談の機能を合わせ持った児童支援活動の中核となる教員で学校長から指名された者

※２　小・中学校の通常の学級に在籍している支援を必要とする児童生徒が、ほとんどの学習を在籍校で受けながら、週１回程度通って、一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導を受ける教室

※３　通級指導教室や特別支援学校は地域の学校を支援する特別支援教育のセンター的役割が求められていることから、小・中学校の要請に応じ訪問又は巡回し、指導・助言を行う機能

※４　人間の多様性の尊重等の強化、障害者が精神的及び身体的な能力等を可能な最大限度まで発達させ、自由な社会に効果的に参加することを可能とするとの目的の下、障害のある者と障害のない者が共に学ぶ仕組みのこと

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
効果的な教職員配置の継続的な検討・実施			

２－２　学校事務職員の能力活用

平成 29（2017）年度に施行された学校教育法等の一部改正により、学校事務職員の職務が「事務をつかさどる」とされたことに伴い、学校事務職員が主体的に校務運営に参画できるよう標準的職務内容に「教育活動支援に資すること」を追加するなど、実態に即し示しました。併せて、学校事務機能に関し事務職員が相互に支援を行うことで、職務上必要な知識、技能等の向上を図るとともに、学校教育の充実に資することを目的として、「学校業務相互支援事業」を開始しました。

また、平成 29（2017）年度から全教職員に導入した、休暇届や各種手当の電子申請・決裁・認定処理を行う職員情報システムや、出張命令等を電子上で管理する旅費管理システムにより、事務処理の効率化を図っています。

引き続き、学校事務職員がより主体的・積極的に校務運営に参画できるよう、学校事務職員の資質・能力、意欲向上を図り、学校間における職務内容の標準化や事務処理の適正化・効率化を行うとともに、キャリア等を勘案しながら、教員との業務の連携・分担や校務運営における学校事務職員の果たすべき役割などの検討を進めていきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
「学校業務相互支援事業」の継続 **事務処理の適正化・効率化** **業務の連携・分担、果たすべき役割の検討**			

2－3　教職員事務支援員の配置拡充

これまで教員が行ってきた学習プリント等の印刷や配布物の仕分け等の事務的な業務を教員に代わって行う教職員事務支援員を配置することにより、教員の負担軽減を図る取組を進めています。

特に小学校においては、学級担任を務める教員一人当たりの授業時数が多く、宿題のプリントや各種配布物の印刷は、児童生徒の登校前や勤務時間終了後に行うことが多くなっていました。また、授業中はほとんどの教職員が職員室に不在のため、学校運営の中心的存在である教頭や教務主任が電話・来客対応を行っている状況でした。

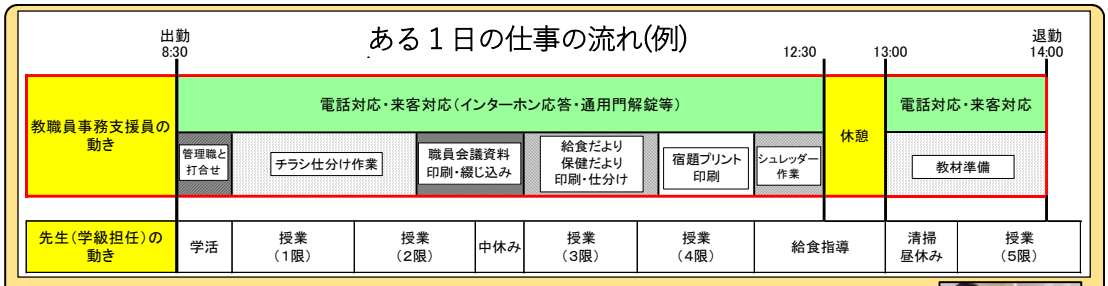
平成 30（2018）年度は試行的に 3 校に配置し、教員が学習指導や児童生徒指導などの本来的な業務に、より一層専念できる環境を整備するための効果検証を行いました。配置した学校では、登校時や児童の休み時間等にも子ども達と関わる時間が増えるとともに、教材研究や授業準備などの業務に集中して取り組むことができるなどの効果がありました。また、教職員事務支援員が職員室で電話・来客対応や事務作業を行うことから、教頭や教務主任が校内巡回等を行うことができるなどの効果もありました。引き続き、効果の検証を踏まえた配置を進めることで、教職員の負担軽減を図っていきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
小学校　3 校	**小・中学校　28 校**	**検証結果を踏まえた取組の推進**	
効果の検証を踏まえた配置の検討			

配置した学校では・・・？

校長先生の声

本校では週４日勤務してくれているのですが、教職員事務支援員のいない木曜日はとても大変で、ありがたさを実感しています。職員室にいてくれるおかげで、安心して校内を巡回することができています。他の先生たちも印刷等にかけていた時間を児童と接する時間に替えることができたと喜んでいます。



学校の教職員とは立場は違うけれど、学校で働くメンバーの一員という自覚を持ちながら業務に当たっています。
学校で働くまでは、先生方がこんなにもたくさんの雑務に追われているとは知りませんでした。児童対応や保護者対応が終わった後にこれらを対応していると一体何時に帰れるのだろうと思います。自分の仕事が先生方の負担軽減に繋がっていると思うととてもやりがいがあります。子どもたちもとてもかわいいです。

２－４　部活動指導員の配置拡充

教員の部活動指導に係る負担軽減のため、部活動の技術指導や大会・練習試合等の引率等を行うことができる部活動指導員について、平成 30（2018）年６月から市立中学校３校にモデル事業として３名を配置し、配置形式の効果検証を行いました。

いずれにおいても、部活動指導員が部活動指導に従事している時間に、教員が翌日の授業等の準備、教材研究、生徒指導等の時間を確保できたとともに、教員の負担軽減や生徒の競技力の向上につながる等教育内容の充実につながっていくことが分かりました。

中学校では、部活動に関わる時間が長く、また、競技活動経験がない教員は指導に関して何かしらの不安を抱えている割合が多い状況です。引き続き、学校事情に応じた配置を工夫するとともに、その効果の検証を踏まえた配置を進めることで、教職員の負担軽減を図っていきます。

■　効果検証の結果

ケース	概　　要	主　な　効　果
地域の指導者を活用	教員が競技経験のない部活動に配置し、部活動指導員が単独で顧問を担当	・顧問の部活動指導への不安感や負担感の軽減 ・生徒の技能レベルに応じたきめ細やかな指導による技能の向上 ・大会時等に、部活動指導員が引率業務を担えるため、生徒の帰宅時間の改善や顧問の引率業務の軽減
主顧問として指導	複数顧問を配置すべき規模の部活動で、教員が競技経験のない部活動に配置	
複数の部活動を担当	日ごとに様々な異なる部活動を担当	・複数の顧問の負担軽減 ・顧問の突発対応時にも、生徒の安全で安定的な活動を保障 ・準備段階での活動場所の巡回による安全確保

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
中学校　３校	**中学校　７校**	**検証結果を踏まえた取組の推進**	
効果の検証を踏まえた配置の検討			

部活動指導員が入って変わったこと

市では平成４（1992）年度から顧問を助け、専門的な指導をする『外部指導者』の配置を始めていましたが、あくまで顧問のサポートの位置づけで、単独での技術指導や大会の引率などをすることができませんでした。

部活動指導員を配置することで、モデル校の生徒等や教職員からは多くの意見が寄せられました。今後も、学校事情に応じた配置を工夫するとともに、その効果の検証を踏まえた配置を進めることで、教職員の負担軽減を図っていきます。

【生徒・保護者から】

「顧問が不在でも部活動が実施できてうれしい」
「わかりやすく、丁寧に教えてもらえるので楽しい」
「子どもの技能の上達が早く、成長を実感できる」
「大会の時、部活動指導員が引率できるようになったことで、顧問の先生の審判業務などにあわせる必要がなくなり帰宅時間が早くなった」

【教職員から】
「専門的な指導方法を間近で見ることができ、自分の指導力向上につながっている」
「これまでの部活動の指導時間に通常業務が行えることで、時間的な余裕ができた」
「家庭訪問や出張等で顧問が不在の時でも、部活動を安心して任せられる」
「日常のコミュニケーションは職員室にも席をおいてもらって、打合せ等に参加してもらっている」
「準備段階ですべての活動場所を巡回してもらえるので、生徒の安全が確保されている」

２－５　学校を支える専門スタッフの効果的な配置の継続

児童生徒を取り巻く課題が複雑化・多様化する中、専門的な知見を持ち、児童生徒により効果的な指導・助言が行えるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーや、教員が自らの専門性を活かした指導に専念できるよう授業等において教員を支援するため、外国語指導助手や理科支援員、学校司書等の配置の充実を図ってきました。

今後も、学校を支える専門スタッフの人材を確保するとともに、効果的な配置を継続していきます。

■　主な専門スタッフの効果及び配置状況

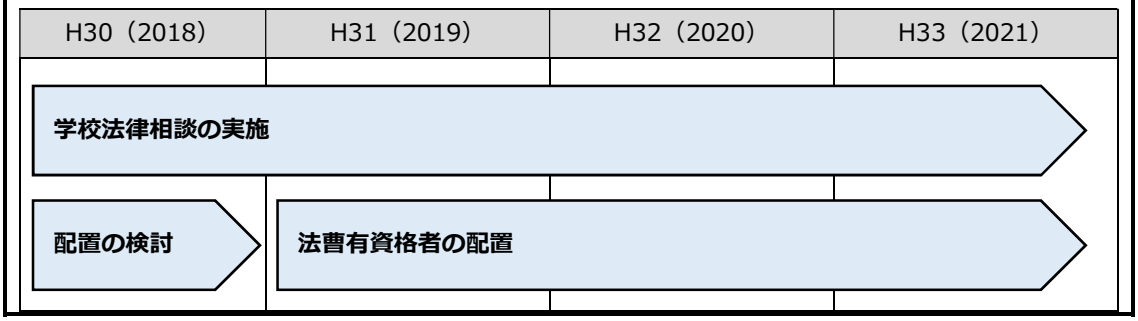
名称	効果	H30（2018）
外国語指導助手（ALT）	小学校高学年で外国語が教科化される中、児童生徒が外国人と外国語で積極的にコミュニケーションを図る機会を確保するとともに、校内の指導体制の構築や外国語の指導に不安を持つ教員の指導力向上に寄与	小・中学校 86 名 高等学校５名
理科支援員	観察・実験の補助や安全確保等により授業の充実を図るとともに、授業づくりの支援・実験の準備等・理科室の整備を担い、学級担任の負担を軽減	全小学校に配置
学校司書	学校図書館の環境整備や読書活動を推進するために、司書教諭や図書担当教諭を支援するとともに、学級担任と連携を図りながら、授業に係る図書の準備や図書ボランティア等への助言等を行うことで、読書環境の充実に寄与	総括学校司書 21 名 学校司書 28 名
スクールカウンセラー	生徒に対する相談の他、保護者及び教職員に対する相談、教職員への研修、事件・事故等の緊急対応における生徒の心のケア等、学校の教育相談体制に寄与	全中学校に配置
スクールソーシャルワーカー	いじめ・不登校、児童虐待、暴力行為等の諸問題の解決に向け、子どもに影響を及ぼしている環境の改善を図るため、福祉機関等とのネットワークの活用などで支援	各区の教育担当に配置（８名）

（概ね全ての学校に効果がある専門スタッフを掲載。その他、医療的ケアを必要とする児童生徒への支援や日本語指導等協力者による学習支援など、一人ひとりの教育的ニーズに応じた専門スタッフを配置）

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
ALT:91 人 **学校司書：28 人**	**ALT:101 人** **学校司書：35 人**	**ALT:113 人** **学校司書：42 人**	**ALT:113 人** **学校司書：56 人**
理科支援員、総括学校司書、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなどの専門スタッフの効果的な配置の継続			

２－６　法律相談体制の拡充

学校において発生する様々なトラブルの解決のため、学校法律相談業務を外部の弁護士に委託して実施していますが、より早期から法曹有資格者の助力を得ることで学校の円滑な運営に資するよう、新たに弁護士を職員として任用し、児童生徒を取り巻く問題、保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等への対応に活用し、法制的な観点からの学校への支援体制を拡充していきます。



視点３　働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進

３－１　教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革

学校における働き方に関する意識改革を図っていくためには、管理職のマネジメント能力は必要不可欠です。また、これまでの仕事のやり方を見直し、勤務時間を意識しながらより短い時間で効果を高めていくことが大切であるという姿勢を一人ひとりの教職員が持つことも必要です。

そのため管理職をはじめ全教職員に対し、働き方・仕事の進め方に関する研修の実施や各学校の好事例の共有などを通じて、継続的に意識改革を図っていきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
働き方・仕事の進め方改革に関する研修の実施			
事例の集約	**事例の共有を通じた意識改革**		

ある学校の実践事例

ノー残業デーの取組

≪始める前（校長先生の声）≫「勤務実態調査の結果を見て、自校でもアンケートを取ってみたところ、やはり長時間勤務になっていると感じていました。『何か始めよう！』という思いで、試験的に毎週水曜日を『ノー残業デー』としました。」

≪始めたところ…≫「定時退勤を強制することなく、声を掛けながら雰囲気づくりを中心に進めていました。２か月ほどたってからのアンケートでは、多くの先生方がノー残業デーを意識していることから、継続することにしました。」

≪教職員の声≫　「今日は早く帰ろうと思い、効率的に仕事をしようと考えた」

「限られた時間の中で、子どもにとって大切なことを選択するかが求められると思う」

「みんなが定時に退勤する雰囲気は、帰りやすくてうれしい」

「帰りやすくはなったが、仕事量は変わらないから帰れない」

≪校長先生の声≫先生方の捉え方は様々でしたが、仕事の仕方を工夫しようという意識や早く帰ることの効果を校内で共有することで、意識改革ができていくのだと思います。業務の効率化も並行して取り組み、継続的に働き方改革を進めていきたいと思います。

３－２　出退勤時間の管理

適正な労働時間の把握のため、学校教職員についてもICカードによる出退勤管理の運用を平成31（2019）年４月から開始します。

これまでも教職員については、労働安全衛生法に基づく健康確保と円滑な学校運営を図るため自己申告による勤務時間管理を行ってきましたが、今後は、より客観的な方法で把握できるＩＣカードによる出退勤時間の登録を行うことで、教職員の在校時間をより適切に把握できるようになります。

これにより、教職員一人ひとりが自らの在校時間を客観的に確認することで勤務時間に対する意識改革を進めるとともに、働き方・仕事の進め方改革の契機とし、教職員の健康管理や業務改善のフォローアップにつなげていきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
運用体制の検討	**ICカードによる出退勤時間の管理**		

３－３　学校閉庁日の実施

教職員の心身の健康保持・増進を図るとともに、教職員が限られた時間の中で、最大限の効果をあげられるよう、勤務時間に対する意識向上に向けた取組として、学校閉庁日を設けることとし、平成30（2018）年度は８月13日～15日を対象日として試行実施しました。その結果、９割以上の教職員が年次休暇等を取得できたことから、心身のリフレッシュにつながる取組として効果があったものと考えられます。

引き続き、保護者や地域等へ十分周知しながら、夏季休業中の学校閉庁日を実施していきます。また、県内の高等学校の状況を見ながら本市高等学校への導入を検討するとともに、冬季休業期間中への拡大についても期間中の業務への影響などを検証しながら検討を進めていきます。

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
試行実施	**試行を踏まえた継続実施** **高等学校への導入、冬季休業期間中への拡大の検討・実施**		

３－４　部活動指導に係る方針の徹底

学校教育の一環として行われる部活動は、異年齢との交流の中で、生徒同士や教員と生徒等との人間関係の構築を図ったり、生徒自身が活動を通して自己肯定感を高めたりするなど、その教育的意義が高いものと考えられます。

勤務実態調査では、88.3%の教職員が部活動は「学校教育に大きな役割を果たしている」と考えています。一方で、部活動が長時間勤務の要因の一つとなっていることや休日出勤の主な業務内容に挙げられる等、負担感の強い業務となっています。

本市では、平成 30（2018）年５月に、各学校がバランスのとれた部活動の運営を行うための考え方をまとめた「川崎市立学校の部活動に係る方針」を周知しました。その中で、部活動における休養日及び活動時間について、成長期にある生徒が運動、食事、休養及び睡眠のバランスが取れた生活を送ることができるよう、以下を基準としたところです。

今後とも、生徒のバランスのとれた健全な成長及び教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に寄与するものとして、本方針の取組状況を把握するとともに、必要に応じて学校に指導・助言を行っていきます。

■　バランスのとれた部活動の運営について（基準）

	平日	土曜日及び日曜日（週末）
週の休養日（※1）	少なくとも１日	少なくとも１日以上
活動時間	２時間程度	３時間程度（※2）
ノー部活動デー	週の休養日以外に月予定の中に設定	
早朝練習（朝練習）	活動時間に含めるものとし、実施する場合は、生徒・家庭・教職員の過度な負担とならないよう実施基準を明確にする	

※1　週末に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替え、事前に振替日を生徒・家庭に周知する。
※2　学校の休業日も同様

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
方針の策定、周知	**取組状況の把握・指導・助言**		

３－５　ヘルスリテラシー向上の取組

学校教育は、教職員と児童生徒の人格的な触れ合いを通じて行われるものであることから、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるようにすることは極めて重要です。

今まで、心の健康では「川崎市教職員メンタルヘルス対策推進計画」において、一次予防（心の健康増進・不調の予防）、二次予防（早期発見・早期対応）、三次予防（職場復帰・再発防止）に取り組んできました。また、身体の健康では、健康診断結果や睡眠に係る調査結果等をもとに、個別保健指導や健康セミナー等を実施してきました。

今後はこれまでの取組を継続するとともに、教職員一人ひとりが自身の健康増進の意義を十分認識し、正確な知識を備え日々実践し、『自分の健康は自分で守る』ことができる「ヘルスリテラシー向上の取組」を推進します。心や身体の不調を未然に防ぐ一次予防対策の更なる充実のため、個別相談、健康セミナー、各種研修等で、心と身体のヘルスリテラシーの普及啓発を実践していきます。

また、個人の力だけでは取り除くことのできないストレス要因などは存在しており、組織的にヘルスリテラシーの向上を実践できる意識づくりも重要です。そのため、産業医職場巡視、ストレスチェック等を通じて現状を把握するとともに必要に応じて改善を促し、健康的な職場環境づくりのために、組織の「ヘルスリテラシー向上の取組」も推進していきます。

※ヘルスリテラシーとは、健康情報を入手し、理解し、活用するための知識、意欲、能力であり、それによって、日常生活におけるヘルスケア、疾病予防、ヘルスプロモーションについて判断したり意思決定をしたりして、生涯を通じて生活の質を維持・向上させることができるもの

H30（2018）	H31（2019）	H32（2020）	H33（2021）
個別相談、健康セミナー、各種研修等による普及啓発			
産業医職場巡視、ストレスチェック等を通じた現状の把握・改善			

６　着実な推進に向けた取組

（１）保護者・地域社会の理解促進

教職員の長時間勤務を解消することにより、学校教育の充実を図り、子どもたちの笑顔や保護者からの信頼につなげていくという、教職員の働き方・仕事の進め方改革の目的について、保護者や地域社会の方々にも理解をしていただく必要があります。

今後、教職員の勤務の現状及び働き方・仕事の進め方改革の意義や取組について、保護者や地域の方々に御理解、御協力していただけるよう十分に説明をしていきます。

（２）国への働きかけ

学校における持続可能な勤務環境を整備し、教職員の長時間勤務を解消するためには、自治体個々の取組や学校の自助努力だけでは充分ではなく、国レベルでの抜本的な制度改正等の実現が不可欠です。

そのため、教職員一人ひとりの業務改善という観点からの教職員定数の改善や財政的支援などについて引き続き国に対して働きかけていきます。

（３）進捗管理の考え方

働き方・仕事の進め方改革を実現するためには、計画策定後の進捗管理が重要です。また、国における働き方改革の動向や勤務実態等の状況にも柔軟に対応できる計画の運用が必要です。

そのため、本方針に基づく取組の進捗を管理する手法として、「計画（ＰＬＡＮ）－実行（ＤＯ）－評価（ＣＨＥＣＫ）―見直し（ＡＣＴＩＯＮ）」のいわゆるＰＤＣＡサイクルを確立していきます。

ＰＤＣＡサイクルの運用に当たりましては、かわさき教育プランに基づく取組の進捗管理の中で、学識経験者、市民代表、教職員代表からなる川崎市教育改革推進会議から御意見をいただきながら、毎年度評価を行っていきます。また、評価結果に関する報告書を作成し、公表していきます。

なお、取組に当たっては、教育委員会事務局の部長級職員及び校種別校長会長等で構成されている「学校業務検討委員会」などの場で、学校現場の代表者等とも意見交換をしながら進めていきます。

Colors, Future!
いろいろって、未来。
川崎市

教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針

平成 31（2019）年２月

編　集　　川崎市教育委員会事務局総務部教育改革推進担当

川崎市川崎区宮本町６番地

電　話　　０４４（２００）０９１４

ＦＡＸ　　０４４（２００）２８５３

Ｅメール 88kaikaku@city.kawasaki.jp