

【概要版】

教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に
関する取組について【令和4年度】

「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」について

川崎市教育委員会では、平成31年2月に策定した「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」の第1次取組期間（平成31年2月～令和3年度）の取組状況を踏まえ、令和4年3月に策定した「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」（以下「第2次方針」という。）に基づき、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、また、業務の役割分担・適正化を着実にを行い、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備するなどの取組を推進してまいりました。

第2次方針では、「長時間勤務の是正及び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遂行できる状態を目指す」としていることから、これまでの時間外在校等時間に関する量的な目標に加えて、働きやすさに関する質的な目標も新たに定めました。

第2次取組期間における「目標」

I 量的目標

＜原則＞

① 1 か月： 45 時間を超える教育職員の割合

② 1 年間： 360 時間を超える教育職員の割合

＜臨時的な特別の事情による場合（特例）＞

① 1 か月： 100 時間以上の教育職員の割合

② 1 年間： 720 時間を超える教育職員の割合

③ 直前の1 か月～5 か月の期間を加えた各期間における1 か月当たりの平均時間： 80 時間を超える教育職員の割合

④ 45 時間を超えた月数が年間6 か月を超える教育職員の割合

原則①②及び特例①②④：「基準年度※」未満 かつ「前年度」未満とする。

特例③：可能な限りなくしていく。【重点目標】

※「基準年度」とは、学校業務が新型コロナウイルス感染症の影響を比較的受けていない期間と定義し、『平成31（2019）年4月～令和2（2020）年2月及び令和3（2021）年3月』とする。

II 質的目標

① 「ストレスチェックの集団分析結果」について
「総合健康リスク」の平均を80以下とする。

② 「年次休暇の取得日数」について
平均取得日数：16日以上とする。

目標の達成状況（令和４年度）

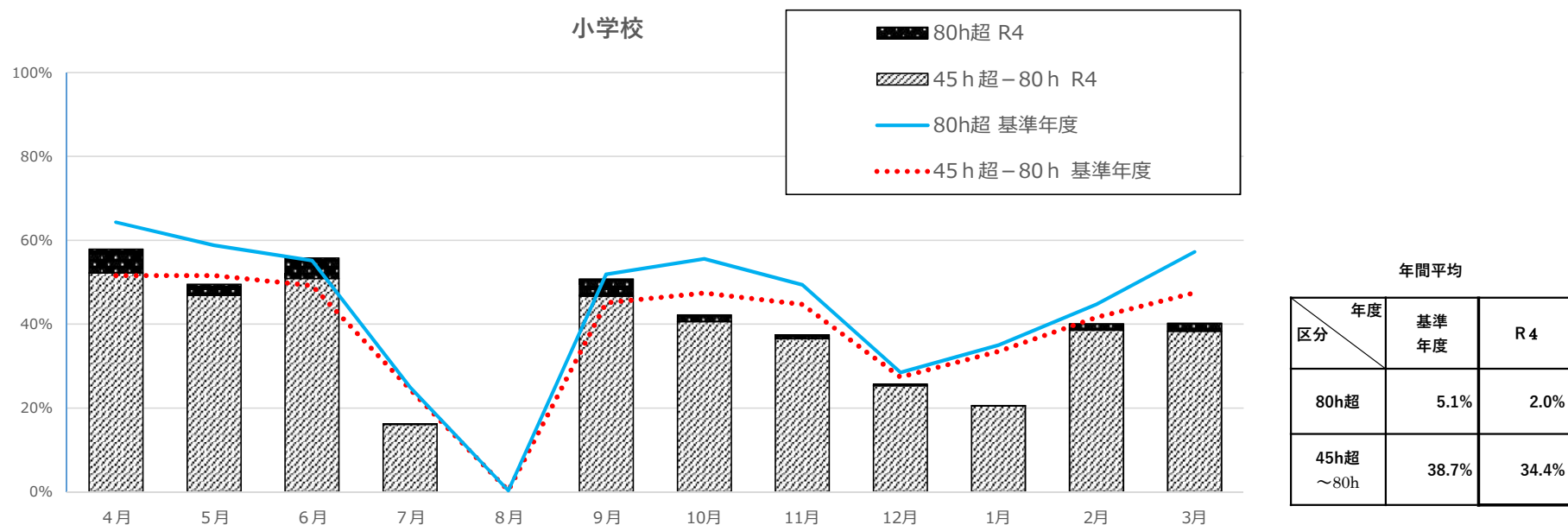
「原則」	原則① 45h／月	原則② 360h／年
基準年度	48.8%	75.2%
令和３年度	43.5%	71.5%
令和４年度	43.8%	71.3%

「特例」	特例① 100h／月	特例② 720h／年	特例③ 80h（連続）	特例④ 45h（年6月）
基準年度	4.1%	25.3%	23.6%	49.7%
令和３年度	4.1%	20.9%	22.2%	43.7%
令和４年度	4.5%	21.4%	19.4%	44.3%

令和４年度の年間平均は、原則②は基準年度及び前年度より割合が減少しましたが、原則①、特例②及び特例④は基準年度よりは割合が減少したものの、前年度より僅かに増加しました。また、特例①は基準年度と前年度が同割合でしたが、前年度より僅かに増加しました。「可能な限りなくしていく」と目標設定している特例③は、基準年度及び前年度より割合が減少しました。

時間外在校等時間（月） 45時間／80時間を超える教職員の割合（小学校）

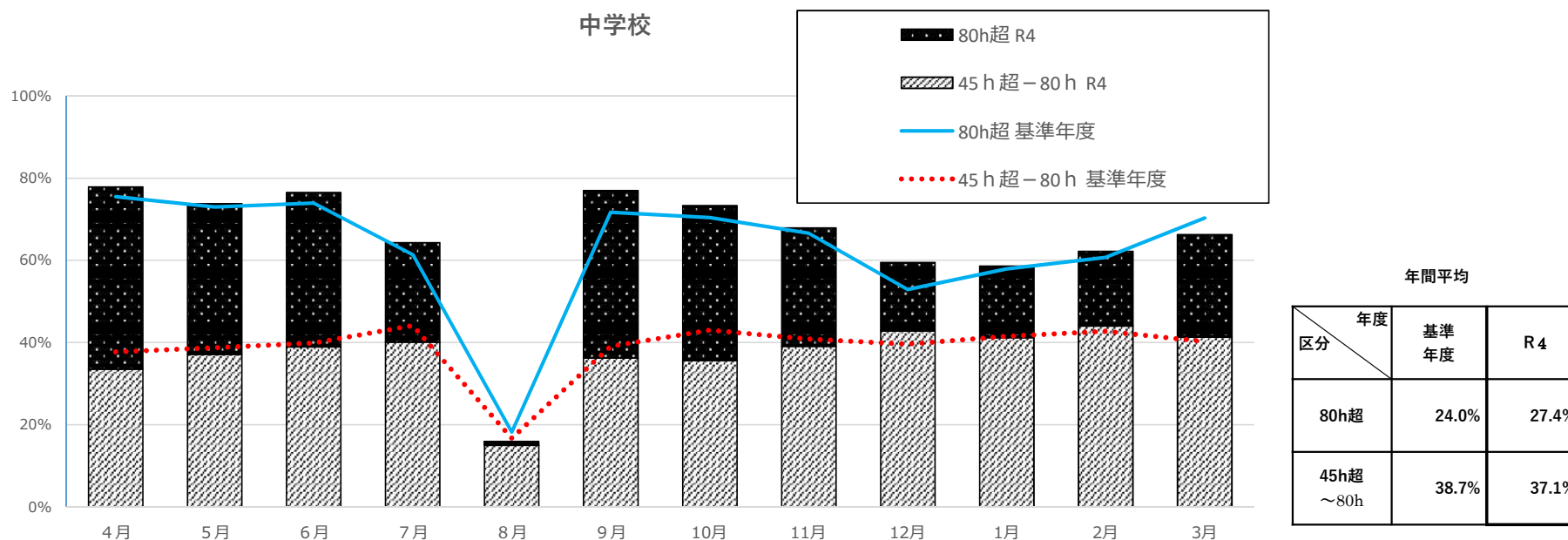
図表 1



令和4年度の年間平均は、80時間超、45時間超ともに基準年度より割合が減少しました。
80時間超の割合は、両年度とも4月の割合が最も高くなっており、その理由は、「授業準備」が最も多く、次いで「学年・学級経営」となっております。これは新年度への対応に伴う業務量増加や初任者、異動者等が「授業準備」に時間を要したことが主な要因であると考えられます。

時間外在校等時間（月） 45時間／80時間を超える教職員の割合（中学校）

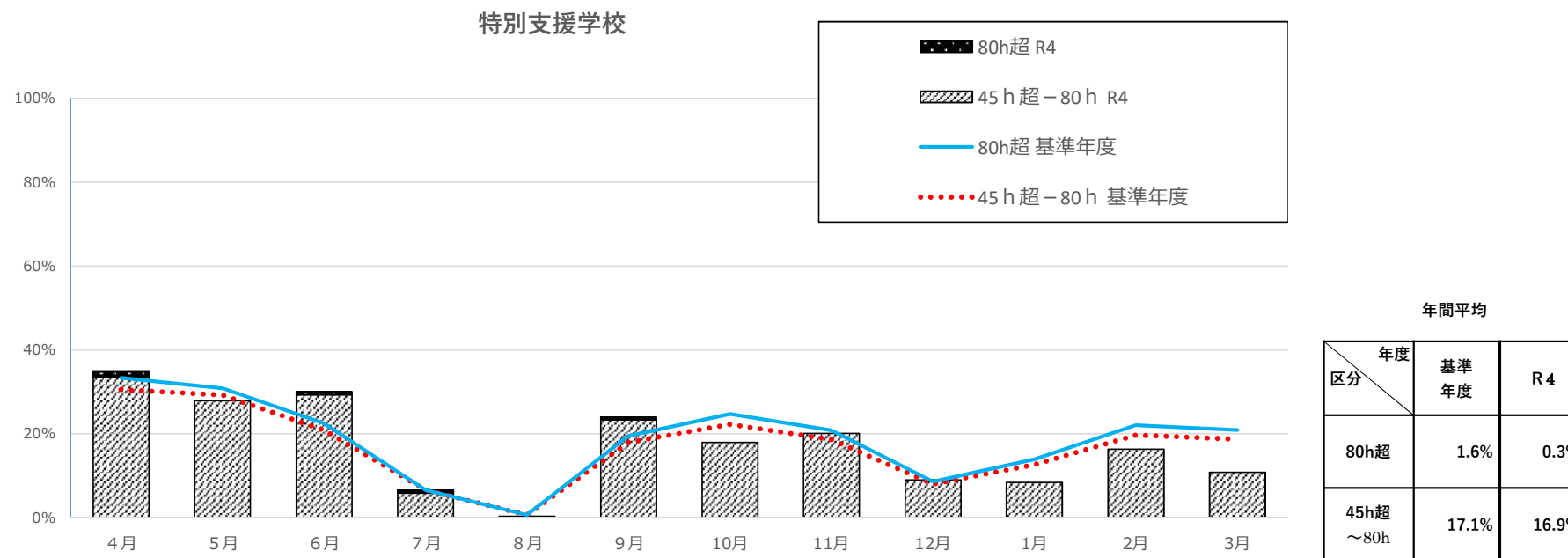
図表 2



令和4年度の年間平均は、45時間超は基準年度より割合が減少しましたが、80時間超は基準年度より割合が増加しました。令和4年度の80時間超の割合は、4月から6月までと、9月及び10月の割合が高くなっており、4月の80時間超の理由は、「学年・学級経営」が最も多く、次いで「部活・クラブ活動」となっています。5月、6月、9月及び10月の理由は、「部活動」が最も多く、次いで5月、6月は「授業準備」、9月は「成績処理」、10月は「学校行事」となっています。

時間外在校等時間（月） 4 5 時間／8 0 時間を超える教職員の割合（特別支援学校）

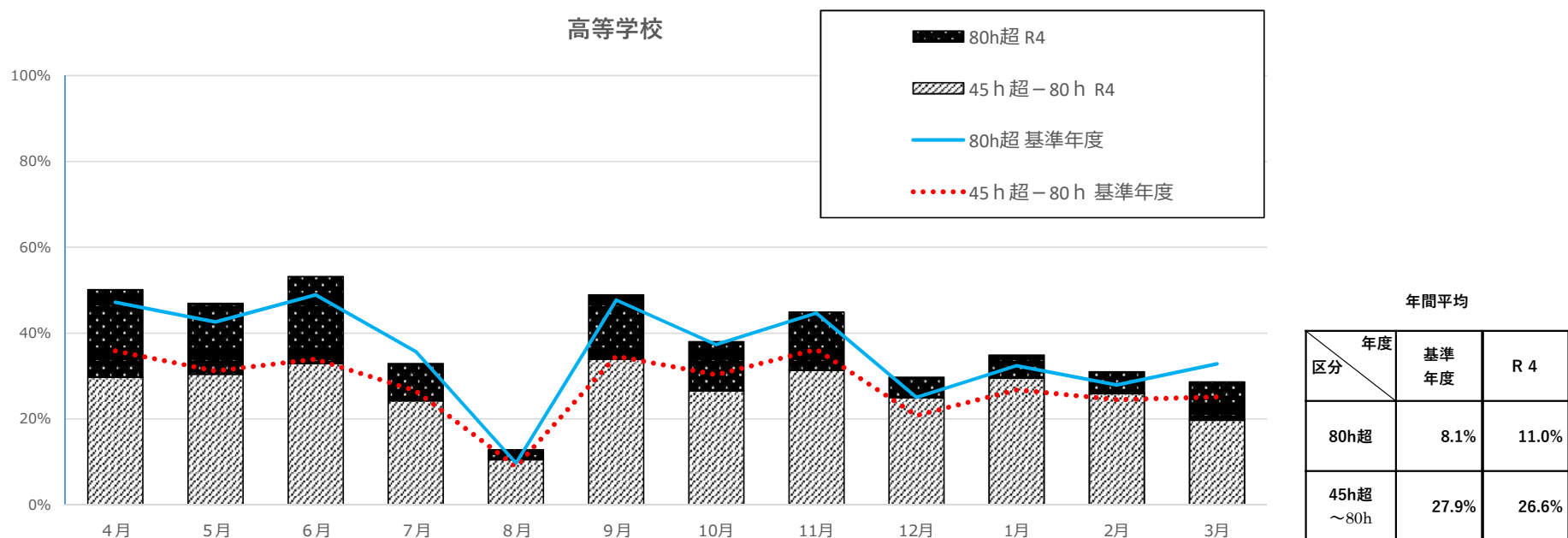
図表 3



令和4年度の年間平均は、80時間超、45時間超ともに基準年度より割合が減少しました。令和4年度の80時間超の割合は、4月から6月までの割合が高くなっており、4月の80時間超の主な理由は、「調査・報告書作成等」「学校経営（校務分掌にかかわる業務、日直等）」「校内研修」となっています。

時間外在校等時間（月） 4 5 時間／8 0 時間を超える教職員の割合（高等学校）

図表 4



令和4年度の年間平均は、45時間超は基準年度より割合が減少しましたが、80時間超は基準年度より割合が増加しました。

令和4年度の80時間超の割合は、4月、6月の割合が高くなっています。80時間超の理由は、年間を通じて「部活動」が最も多く、次いで「学校経営（校務分掌にかかわる業務、日直等）」となっています。

総合健康リスク及び年次休暇平均取得日数

総合健康リスク※

令和３年度実績	92.6
令和４年度実績	87.4
⋮	
令和７年度目標	80.0

※総合健康リスクは、健康問題のリスクを、全国平均を100として表したもので、例えば総合健康リスクが120の場合、健康問題が起きる可能性が、全国平均と比較して20%増加していると判断できる。

（「総合健康リスク」＝「健康リスクA」×「健康リスクB」÷100）
 （仕事の量的負担・（職場の支援）
 コントロール度）

年次休暇平均取得日数

令和３年度実績	17.7日
令和４年度実績	17.3日
⋮	
令和７年度目標	16.0日

第2次方針の3つの取組の視点

視点1 学校における業務改善・支援体制の整備

- ・教員が本来業務に一層専念できるよう、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・工夫を推進し、支援体制を整備しています。

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

- ・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、学校の組織力を充実させていく取組や、専門的な知見を持ち児童生徒に効果的な指導・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

- ・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持って子どもたちと向き合えることが必要なことから、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ます。

令和４年度及び５年度の主な取組について①

取組項目		令和４年度の主な取組	令和５年度の主な取組予定
視点１ 学校における業務改善・支援体制の整備			
1	各学校における業務改善の支援	・ 令和３年度の業務改善推進校の実践事例集を共有 ・ 小学校６校、中学校６校、特別支援学校１校を「業務改善推進校」に指定し、専門的知見を活用した業務改善を推進するとともに、各校の取組内容を周知するための実践報告会を実施 ・ 本市が主催する教職員の出席が求められている会議の調査及び精査（２１３会議中１２２会議で見直し（予定・検討含む）） ・ 卒業証書の割印の廃止【新規】	・ 業務改善や働き方改革に関する校内研修を実施する学校に専門の研修コンサルタントや業務改善アドバイザーを講師として派遣 ・ これまでの業務改善推進校へのフォローアップ研修を実施
2	学校給食費の管理のあり方	・ 令和３年度から学校給食費の公会計化を実施 ・ 学校給食費徴収事務の円滑な実施 ・ 年度当初の給食費徴収システムの入力方法及び作業期間について改善を実施 ・ 学校向けマニュアルの配布及び事務説明会の開催	・ 学校給食申込書など行政手続のオンライン化の推進 ・ 引き続き学校の意見等を踏まえた更なる負担軽減策の検討
3	就学援助システムの効果的な運用	・ 平成３１年４月から就学援助システムを本格稼働 ・ システムにより出力した申請書を、市立小中学校へ入学予定又は在籍する世帯へ直接郵送するとともに、援助費の振込先について学校口座ではなく、原則保護者口座としたことによる学校対応作業の負担軽減の継続	・ 国の定める標準仕様書に準拠したシステム移行への対応において、教職員の負担軽減につながる運用等の検討・調整の実施【新規】
4	地域住民等との更なる連携の推進	・ 学校運営協議会設置学校（コミュニティ・スクール）の拡充（令和４年度新規実施校２０校 計４８校）【拡充】 ・ 地域と学校の連携体制を構築するため、地域教育ネットワーク推進会議を開催（年３回） ・ 学校と地域をつなぐ役割を担う、地域教育コーディネーターを２４中学校区に配置【拡充】	・ 学校運営協議会設置学校の拡充（令和５年度新規予定実施校４８校 計９６校）【拡充】 ・ 地域教育ネットワーク推進会議の開催 ・ 地域教育コーディネーターの配置拡充【拡充】

令和４年度及び５年度の主な取組について②

取組項目		令和４年度の主な取組	令和５年度の主な取組予定
視点１ 学校における業務改善・支援体制の整備			
5	校務の情報化の更なる推進	・校務支援システムの安定的・効果的な運用を図るための研修や活用動画作成、学校訪問サポートの実施 ・関係部署との情報連携による学校とのデータ活用 ・業務端末統合に向けた検討・整理 ・児童生徒の情報一元管理のための機能「ダッシュボード」の追加【新規】	・学校訪問サポートの継続実施 ・関係部署との情報連携による学校とのデータ活用 ・業務端末統合に向けた検討・整理
6	G I G A 端末を活用した学校業務の効率化の推進	・G I G A スクール構想推進リーダー向け研修での情報交換時における好事例の共有 ・希望研修内でのアンケートアプリ（G o o g l e F o r m s）の操作研修（８月）の実施 ・電話対応等による活用相談の実施 ・不登校児童生徒向け「オンライン学習サービス」導入【新規】	・研修の実施及び業務効率化に向けた更なる支援の実施 ・電話対応等による活用相談の実施 ・不登校児童生徒向け「オンライン学習サービス」の活用促進 ・I C T 支援員によるニーズに沿った学校支援の実施
7	研修体制の見直し	・研修内容に応じてG I G A 端末を活用した単方向型及び双方向型オンライン研修の実施 ・長期休業中（夏季）における在宅勤務による双方向型オンライン研修の実施	・令和４年度の取組を継続実施
8	調査業務の見直し	・教育委員会事務局と学校間での文書收受をより効率的に行えるよう、庁内共有ファイルサーバの効果的な運用について継続的に実施	・庁内共有ファイルサーバの効果的な運用について引き続き検討 ・G o o g l e フォームや L o G o フォーム等の活用を検討

令和4年度及び5年度の主な取組について③

取組項目		令和4年度の主な取組	令和5年度の主な取組予定
視点1 学校における業務改善・支援体制の整備			
9	留守番電話の設置	・市立小学校、中学校及び特別支援学校全校に設置した留守番電話による対応を継続	・勤務時間外における留守番電話による対応を引き続き継続 ・高等学校への留守番電話導入に向けた調整
10	通知表に関する検討	・小学校における所見欄の見直しに向けた検討【新規】 ・担任印の廃止（高等学校）【新規】 ・中学校における通知表作成に係る負担軽減策の共有	・小学校における前期所見欄の見直し実施 ・担任印の廃止（小学校、中学校及び特別支援学校）【拡充】
11	押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進	・市デジタル化推進プランに基づく学校・保護者間の手続のオンライン化の推進【新規】 ・L o g o フォーム等の活用によるアンケート等のオンライン化の実施 ・学校の教職員向けのL o g o フォーム操作説明会の実施	・L o G o フォームの活用による入学手続における同意書のオンライン化の実施 ・次期電子申請システムの活用による手続のオンライン化の推進
12	学校施設の効率的な管理運営【新規】	・麻生区内学校施設の保守管理（施設や設備の保守点検、清掃等）や軽易な修繕等の業務を一括して委託するため、実施方針を策定	・麻生区内学校施設の包括管理事業者の選定

令和４年度及び５年度の主な取組について④

取組項目		令和４年度の主な取組	令和５年度の主な取組予定
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			
1	教育課題に対応した教職員配置の工夫	・ 小学校３年生までの３５人学級化の実施 ・ 学習が高度化する小学校高学年において、各教科の系統性を踏まえながら専門性の高い教科指導を行い教育の質の向上を図るとともに、学級担任の持ちコマ数軽減による負担軽減を図ること等を目的とした教科担任制を推進するため、新たに小学校２６校に教科担任制推進担当教員（英語専科担当教員を含む。）を配置 ・ 小学校における教員の持ちコマ数軽減による負担軽減のため、各学校の実情に応じて、少人数指導やチーム・ティーチング、少人数学級に活用している指導方法工夫改善担当教員から専科指導担当教員へのさらなる振替を実施	・ 小学校４年生までの３５人学級化の実施 ・ 教科担任制の更なる推進【拡充】 ・ 指導方法工夫改善担当教員から専科指導担当教員へのさらなる振替の実施
2	学校事務職員の能力活用	・ 学校業務相互支援事業により、学校事務職員の知識・技術等の向上を促進 ・ 小学校教育研究会学校事務研究会における意見交換を実施 ・ 他都市において、学校事務職員が学校運営に参画する仕組みに関する先行事例についての調査研究の実施	・ 相互支援事業における研修体制の継続 ・ 校内における学校事務業務の担当状況調査の実施 ・ 現在の執行体制における課題を明確化し、効率的・効果的な執行体制について検討
3	教職員事務支援員等の効果的な配置	・ 小学校・中学校全校への教職員事務支援員又は障害者就業員の配置継続 ・ 学校の実情に応じた効果的な配置の検討	・ 全ての小中学校での配置を継続 ・ 中学校における勤務時間数の増（１日当たり２時間増）【拡充】 ・ 学校の実情に応じた効果的な配置を検討
4	部活動指導員の配置拡充	・ 部活動指導員５５名配置（うち３名は複数配置。４７校５０名配置済）【拡充】	・ 効果検証結果を踏まえ、配置拡充（６名）【拡充】 ・ 短時間の任用を可能とする任用条件を可能とすることによる人材確保の推進

令和４年度及び５年度の主な取組について⑤

取組項目		令和４年度の主な取組	令和５年度の主な取組予定
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			
５	専門スタッフの効果的な配置の継続	・外国語指導助手１１３名を継続配置 ・理科支援員を小学校全校に継続配置 ・学校司書の配置拡充（１４名増員し、７０名配置）【拡充】 ・学校巡回スクールカウンセラーを１５名に拡充し、小学校に月２回程度配置【拡充】 ・スクールカウンセラーを全中・高等学校に年間２日分配置拡充【拡充】 ・スクールソーシャルワーカーの配置拡充（３名増員し、１１名配置）【拡充】 ・教育活動サポーター及び特別支援教育サポーターの継続配置	・学校司書の配置拡充（２２名増員し、９２名配置）【拡充】 ・学校巡回カウンセラーを特別支援学校にも月２回程度配置【拡充】 ・スクールソーシャルワーカーの配置拡充（１名増員し、１２名配置）【拡充】 ・特別支援教育サポーターの配置拡充（５,５２１回分増により２５,０００回）【拡充】
６	法律相談弁護士の配置	・学校法律相談弁護士（会計年度任用職員（週１日フルタイム勤務））を任用 ・いじめ事案及び学校事故事案についての研修など、職員を対象とした研修を８回実施	・引き続き、弁護士の任用を継続 ・学校側の希望に応じ、各学校や区役所への出張相談を実施

令和４年度及び５年度の主な取組について⑥

取組項目		令和４年度の主な取組	令和５年度の主な取組予定
視点３ 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進			
1	教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革	・教職員の働き方に関する意識改革につながる研修を階層別（学校管理職・中堅・若手）に実施 ・働き方改革に対する意識を高めるため、学校管理職向けの啓発講演等を実施 ・「働き方・仕事の進め方改革だより」を年３回（予定）発行し、教職員の時間外勤務の状況、事務局が実施している働き方改革の取組、学校の業務改善事例を紹介 ・本市の教員の勤務状況や方針に基づく取組について、「教育だよりかわさき」への掲載等により周知	・教職員の意識改革につながる研修を階層別を実施 ・「働き方・仕事の進め方改革だより」の発行 ・「教育だよりかわさき」への掲載
2	出退勤時刻の管理	・前年度に規則の上限時間を超えた教育職員の事後検証を実施し、効果的な取組、課題等の共有 ・正確な時間外在校等時間の把握に向けた職員情報システムの入力手引きの作成及び取組状況の確認のため学校訪問	・前年度に上限時間を超えた教育職員の事後的な検証を実施しながら、長時間勤務の解消に向けた取組を推進 ・国の勤務実態調査を踏まえ、本市勤務実態調査を実施【新規】
3	学校閉庁日の実施	・全市立学校で年５日実施（夏季休業中：３日間、冬季休業中：２日間）	・引き続き、年５日実施 ・要綱の制定

令和４年度及び５年度の主な取組について⑦

取組項目		令和４年度の主な取組	令和５年度の主な取組予定
視点３ 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進			
4	部活動指導業務の見直しに向けた取組	・「川崎市立学校の部活動に係る方針」のフォローアップ調査の実施 ・休日の部活動の地域移行に向けた検討（中学校１校５部活において実践研究の実施）【継続】	・部活動に係る方針の遵守 ・休日の部活動の地域移行の取組の検討・実施（１０校）【拡充】 ・部活動指導業務の見直し
5	ヘルスリテラシー向上の取組	・全中学校にて長時間勤務職員への巡回による産業医面接と管理職との意見交換を実施 ・保健相談員による全学校への巡回相談の実施 ・「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」の周知及び取組の進捗管理 ・階層別研修の実施	・過重労働による健康障害防止対策の推進 ・「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」に基づく取組の実施及び進捗管理 ・ラインケアの強化・推進 ・産業医の１名増員（４名→５名）【拡充】
6	多様な働き方の推進	・教育職員等の時間単位の年次休暇の取得制限を撤廃 ・G I G A 端末によるオンライン研修受講に係る在宅勤務実施要領の制定 ・サテライトオフィスの新設（教育会館）【新規】	・教育職員等の時間単位の年次休暇（取得制限なし）を継続実施 ・G I G A 端末によるオンライン研修受講に係る在宅勤務の継続実施
7	学年始休業の変更	・新年度初日の４月１日から始業日までの平日を最低３日間確保するため、学年始休業変更の試行を実施 ・試行を踏まえた管理運営規則の改正	・学年始休業の変更実施