

第2次教職員の働き方・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～

令和4（2022）年3月

川崎市教育委員会

目次

はじめに	1
1 これまでの取組状況及び達成状況	2
(1) 主な取組状況	2
(2) これまでの目標と達成状況	3
(3) 第1次取組期間の総括	4
2 教職員の勤務実態と学校を取り巻く環境等	6
(1) 本市教職員の勤務状況や負担感	6
(2) 学校を取り巻く環境と在職年数別教員数	10
(3) 条例改正・規則制定	11
3 現状の課題	12
4 働き方・仕事の進め方改革の基本的な考え方	13
(1) 基本的な考え方	13
(2) 方針の位置付け	13
5 目標設定と取組内容	14
(1) 目標設定の方向性	14
(2) 国の指針に基づき規則上定めた時間外在校等時間の上限	14
(3) 取組期間の目標（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度）	15
(4) 取組の視点	17
6 具体的な取組	19
視点1 学校における業務改善・支援体制の整備	19
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	30
視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進	36
7 着実な推進に向けた取組	43
(1) 教育委員会・校長・教職員の役割	43
(2) 保護者・地域社会の理解促進	43
(3) 国への働きかけ	43
(4) 進捗管理の考え方	43
【資料】 これまでの取組状況	44

はじめに

教育職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）年度に本市教職員を対象に勤務実態調査を実施しました。調査の結果では、多くの教諭が「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、教職員の長時間勤務の実態が明らかとなりました。

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おり、教職員の長時間勤務の状況は、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。

こうしたことを踏まえ、本市では、教職員の長時間勤務を是正するとともに、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よう、平成 31（2019）年 2 月に、「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」（以下「方針」という。）を策定し、学校業務における業務改善や支援体制の整備、人員体制の確保など、様々な取組を総合的に推進してきました。

これまでの取組により、教職員が本来業務に専念できる時間が増え、児童生徒への還元につながるなどの効果が生み出されつつありますが、長時間勤務是正のためにも、引き続き取組を進めていく必要があります。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による臨時休業等の実施や、感染対策を徹底した教育活動の実施が求められるとともに、GIGA スクール構想の推進など新たな取組にも対応する必要があります。

こうした学校を取り巻く環境や、第 1 次取組期間（方針策定時～令和 3（2021）年度）の取組状況を踏まえ、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、継続的に取組を推進してまいります。

本方針における定義は以下のとおりです（「これまでの目標」に係る部分については、教職員＝教育職員とする）。

「教員」＝総括教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭、養護助教諭及び実習助手

「教育職員」＝校長、副校長、教頭及び「教員」

「教職員」＝「教育職員」、学校栄養職員及び学校事務職員

1 これまでの取組状況及び達成状況

(1) 主な取組状況

平成 31 (2019) 年 2 月に策定した方針に基づき、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・適正化を着実にいき、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、「3つの視点」を柱として取組を推進してきました。

視点 1 学校における業務改善・支援体制の整備に関する主な取組

- 各学校における業務改善を支援するため、外部の専門的知見を活用した業務改善を推進するとともに、取組事例集を発行し、好事例を広く横展開しました。
- ICT を活用した欠席等連絡システムを導入し、保護者の利便性が向上するとともに、朝の電話連絡対応の負担を軽減しました。
- 学校等ウェブサイト CMS (Contents Management System) を導入したことにより、更新作業が簡略化され、即時性の確保にもつながりました。
- 学校給食費の徴収に係る教職員の負担を軽減するため、学校給食費を令和 3 (2021) 年度から公会計化し、未納者対応を含めた徴収業務を教育委員会事務局が行うようになりました。
- 平成 31 (2019) 年 4 月から本格稼働した就学援助システムを活用し、保護者への書類配布や不備書類等の対応を教育委員会事務局が行うことで、学校における業務負担を軽減しました。
- 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) の設置を拡充し、学校と地域の連携・協働体制の構築を推進しました。
- 研修の質を維持しながら、研修内容に応じて、講義形式の集合型研修と e-ラーニングや動画配信、ウェブ会議システム等の ICT を活用したオンライン研修とを組み合わせ実施し、研修会場までの移動時間等を削減しました。
- 市立小学校、中学校及び特別支援学校全校に留守番電話 (自動音声メッセージ機能付) を設置し、勤務時間外における電話連絡対応の負担軽減を図りました。

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に関する主な取組

- 教職員事務支援員又は同様の業務を担っている障害者就業員 (チャレンジド・ワークス) を全ての市立小学校及び中学校に配置し、教育職員の負担軽減を図る体制を整備しました。
- 部活動指導員の配置を拡充し、顧問教員の負担を軽減するとともに、生徒の技術向上にもつながりました。

- 外国語指導助手（ALT）や学校司書、理科支援員、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を効果的に配置し、教員の支援体制を整備しました。
- 法律相談弁護士を会計年度任用職員として配置することにより、各学校からの相談に対し、法制的な観点から支援する体制を構築しました。

視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進に関する主な取組

- 「働き方・仕事の進め方改革だより」の発行や、教職員の意識改革につながる研修の実施により、教職員一人ひとりの働き方や勤務時間に対する意識改革を推進しました。
- 平成31（2019）年4月からICカードによる出退勤管理の運用を開始するとともに、令和2（2020）年6月に、教育職員の時間外在校等時間¹の上限を定め、超過した教育職員の事後検証²を実施しました。
- 学校閉庁日（夏季：3日間、冬季：2日間）を実施し、教職員の休暇等の取得を促進しました。

（2）これまでの目標と達成状況

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

方針策定当初は、勤務実態調査の結果を踏まえ、時間外在校等時間がいわゆる「過労死ライン」相当である、「1か月当たり80時間を超える教職員をゼロにする」ことを『当面の目標』として掲げ、取組を開始しました。

その後、令和元（2019）年12月に公布された「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一部を改正する法律（以下「給特法改正法」という。）」に基づき、令和2（2020）年1月に「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（以下「指針」という。）が策定されたことを受け、本市においても教育職員の時間外在校等時間の上限を「川崎市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」（以下「規則」という。）に定めたことを踏まえ、「（1か月当たり）45時間を超える教職員を減少させていく」という目標を追加しました。

これらの目標の達成状況については、平成31（2019）年4月からICカードを活用した教職員の出退勤管理を開始したことにより、客観的に把握することが可能となりました

1 教育職員が校内に在籍している時間及び校外で業務に従事する時間を外形的に把握した上で合算し、そこから「休憩時間」及び「業務外の時間」を除いた時間を「在校等時間」、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を「時間外在校等時間」という。

2 規則で定めた時間外在校等時間の上限を超過した場合、翌年度に各学校において、上限を超過した主な要因、縮減対策と効果等について検証する取組（以下「事後検証」という。）。詳細は「2（3）条例改正・規則制定」参照。

が、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う学校の臨時休業の実施や夏季休業期間の短縮、感染対策の実施、コロナ禍における様々な学校行事への対応等が新たに生じるなど、教職員の働き方に大きな影響が出たことを踏まえると、効果検証における経年比較が困難となっていることに留意が必要です。

なお、この「当面の目標」は、本方針策定当時、国が指針の発出に向け検討を進めていた状況だったことから、方針策定後における国の動向等を踏まえて適宜見直すことを視野に設定したものです。

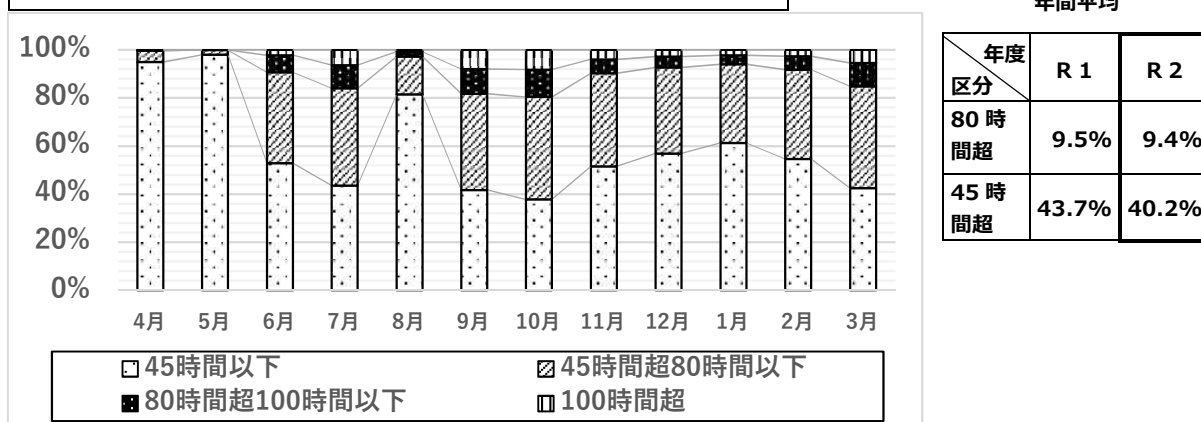
① 時間外在校等時間が1か月当たり80時間を超える教職員をゼロにする

時間外在校等時間が1か月当たり80時間を超える教育職員の年間平均の割合は、令和元（2019）年度で9.5%、令和2（2020）年度で9.4%となり、0.1ポイント減少しました。

② 時間外在校等時間が1か月当たり45時間を超える教職員を減少させていく

時間外在校等時間が1か月当たり45時間を超える教育職員の年間平均の割合は、令和元（2019）年度で43.7%、令和2（2020）年度で40.2%となり、3.5ポイント減少しました。

表1 時間外在校等時間数ごとの教育職員の割合（R2年度）（全校種）



- ※ この表において、教育職員とは、正規（再任用含む。）の校長、副校長及び教頭、総括教諭（養護及び栄養含む。）、教諭（養護及び栄養含む。）及び実習助手を指す。
- ※ 時間外在校等時間は、職員情報システムの出退勤管理の打刻時刻及び出張の時刻から休憩時間及び自己申告による自己研鑽等時間を差し引いて算出。
- ※ 上記は、表3及び表4において同じ。

（3）第1次取組期間の総括

方針策定から3年が経過し、現時点での長時間勤務の是正の効果は限定的ですが、個別の取組について、学校現場からは、業務の負荷軽減などに効果があるとの意見や、その結果として教職員が本来業務に専念できる時間が増え、授業準備や児童生徒指導など、子どもたちへの還元につながる効果を感じるとの声も多く聞かれます。

また、この方針に基づく働き方改革の取組については、かわさき教育プランの基本政策に位置づけ進捗管理を実施しており、本市教育改革推進会議³において、これまで実施してきた取組の有効性について評価いただいています。

現段階では、方針に基づく取組によって生み出された効果が、必ずしも時間外在校等時間の縮減にはつながってはいませんが、コロナ禍で業務量が増加した状況においても、長時間勤務の状況が大きく悪化していない点においては、取組効果が表れているものと考えられます。

また、本市の働き方改革については、国が示す働き方改革に資する取組項目を参考として、順次実施してきており、国が公表する各自治体の取組状況⁴を見ても、本市では教職員の負担軽減の施策は一定程度実施してきており、今後についても、施策の点検・評価を行いながら、不十分な点を補完しつつ取組を継続する必要があるものと考えられます。

表2 教育委員会における働き方改革のための取組実施率

取組内容	政令市	
	R2年度	R3年度
所管の学校の働き方改革又は業務改善に関して、時間外勤務の縮減に向けた 業務改善方針や計画等を策定 している	95%	95%
学校における業務改善の取組の促進にかかる 定量的なフォローアップ を実施しており、業務改善のPDCAサイクルを構築している	75%	90%
部活動について、 部活動指導員 をはじめとした外部人材の参画を図っている	100%	100%
教師の業務の負担を軽減するために、 教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ） をはじめとした支援スタッフの参画を図っている	100%	100%
学習評価や成績処理について、 ICTを活用 （校務支援システム等の活用等）して、事務作業の負担軽減を図っている	95%	100%
教育委員会等から学校に向けた 調査・統計業務を削減 している	90%	95%
学校閉庁日 を設定している	95%	100%
勤務時間外における保護者や外部からの問い合わせ等に備えた 留守番電話 の設置やメールによる連絡対応の体制を整備している	90%	95%
学校 事務の共同実施 をしている	75%	75%
域内の学校において、労働安全衛生法に定められている ストレスチェック を実施している	100%	100%

※各取組について、【a.既に実施した又は実施中】【b.実施に向けて検討中】【c.特に取り組んでない、取り組む予定はない】【d.学校種の性質上、検討する余地がない】のうち一つを選択しており、そのうち【a.既に実施した又は実施中】を選んだ自治体の割合を「実施率」としている。



太枠は本市において実施済み

資料：令和2（2020）年度及び令和3（2021）年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果

3 本市の教育改革等の在り方やかわさき教育プランに関し、学識経験者、市民、本市の教職員代表である委員に意見を求める会議
4 「令和3（2021）年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

2 教職員の勤務実態と学校を取り巻く環境等

(1) 本市教職員の勤務状況や負担感

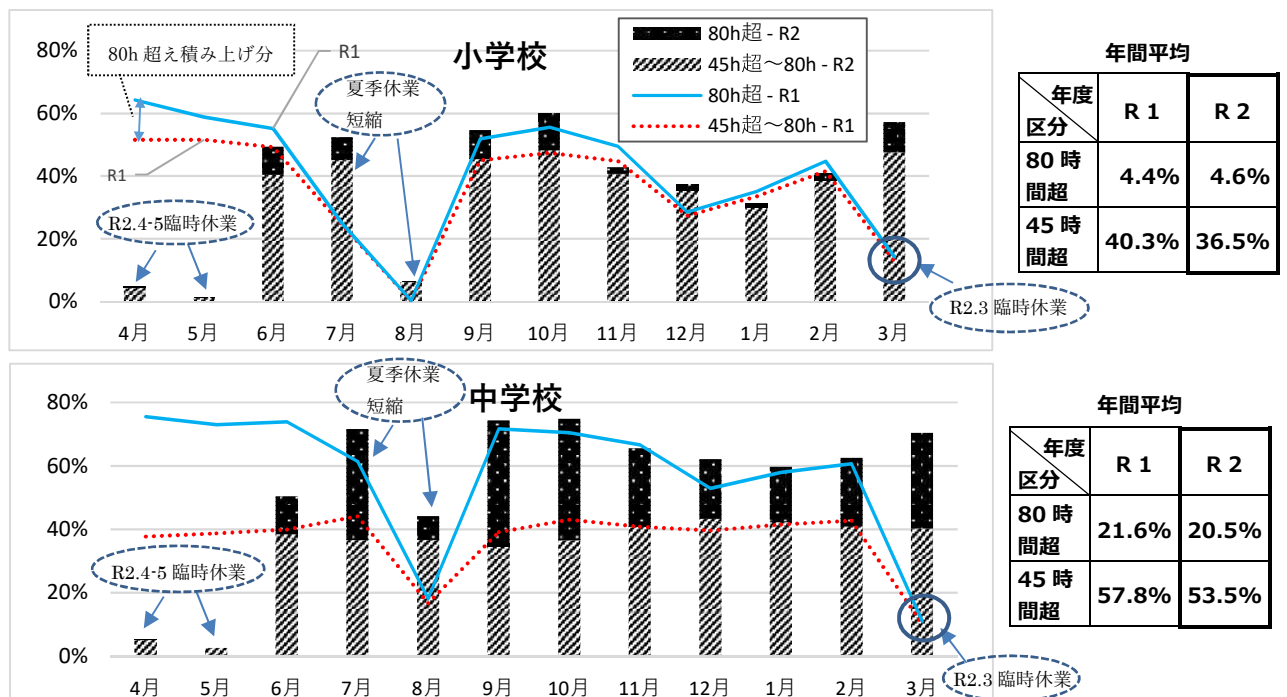
時間外在校等時間の状況については、平成 31 (2019) 年 4 月から IC カードを活用した教職員の出退勤管理を開始したことにより客観的に把握できるようになりましたが、経年比較に当たっては、前述のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けていることを踏まえる必要があります。

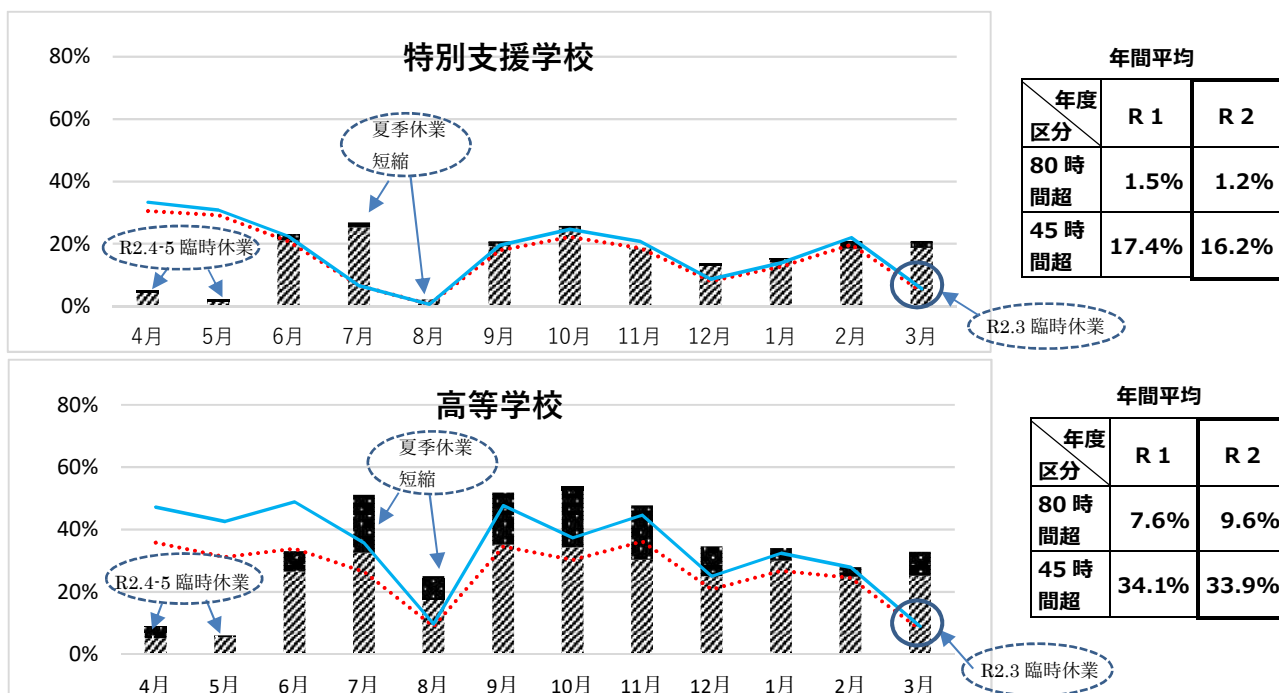
業務に対する負担感等については、令和 3 (2021) 年度の業務改善推進校 (小学校 14 校、中学校 7 校) の教職員を対象にしたアンケート調査 (以下「業務改善推進校アンケート」という。) や、各学校からの意見・要望等を基に現状分析を行いました。

① 時間外在校等時間の状況

新型コロナウイルス感染症の影響を受けていない通常の年度においては、全体的な特徴として、業務量が増加する年度始めや、成績処理業務のある夏季休業明け及び年度末に時間外在校等時間が増加する傾向があり、夏季休業期間を含む 8 月は少なくなる傾向が見られました。しかしながら、令和 2 (2020) 年 3 月から 5 月までは臨時休業期間だったため、通常の年度と比べて、時間外在校等時間が短くなりました。一方、臨時休業明けの同年 7 月及び 8 月は、夏季休業期間が短縮されたことから、通常年度より時間外在校等時間が長くなりました。

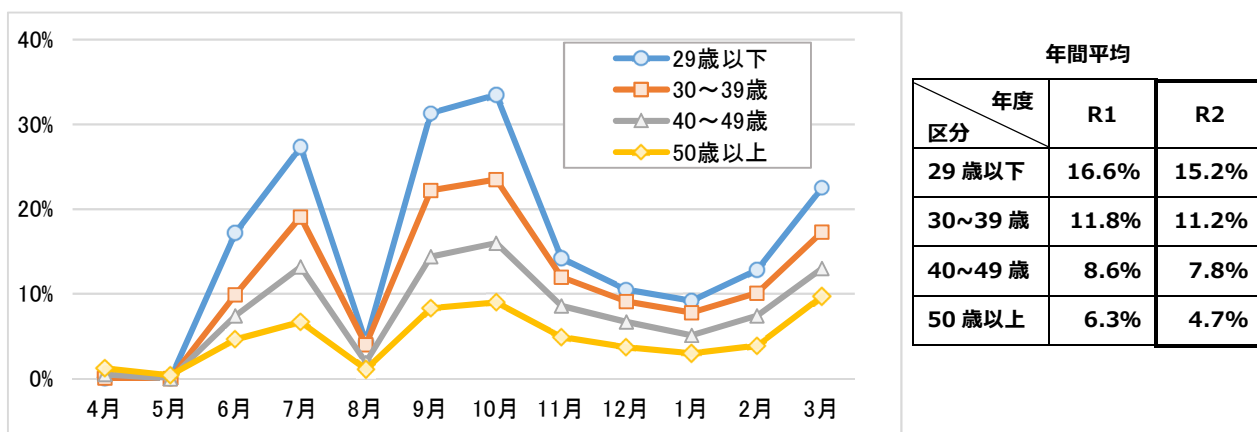
表 3 1 か月当たりの時間外在校等時間が 45 時間/80 時間を超える教育職員の割合 (校種別)





令和 2（2020）年度の 1 か月当たりの時間外在校等時間が 80 時間を超える教育職員の割合の年間平均を校種別で見ると、中学校の教育職員の割合が 20.5%と最も高く、それに次ぐ高等学校の 9.6%を大きく上回っています。同様に 45 時間を超える教育職員の年間平均の割合も、中学校が 53.5%と最も高く、それに次ぐ小学校の 36.5%、高等学校の 33.9%を大きく上回っています。

表 4 1 か月当たりの時間外在校等時間が 80 時間を超える教育職員の割合（年代別）（全校種・R 2 年度）



1 か月当たりの時間外在校等時間が 80 時間を超える教育職員の割合の年間平均を年代別で見ると、令和元（2019）年度、令和 2（2020）年度ともに 29 歳以下が最も高くなっています。

② 業務の負担感等の状況

業務改善推進校アンケートによると、小学校、中学校ともに、「(一部の) 保護者対応」「所見(通知表)の作成」「行政から来る調査への回答」「授業参観・懇談会の実施」が「負担である」と答えた割合が高くなりました。中学校においては、「部活動に関わる業務」も負担感が高くなっていました(表5)。

また、事後検証実施の際に、学校から収集した意見・要望としては、「調査業務の精選、削減、効率化」「小学校における専科教員の配置」「教職員事務支援員又は障害者就業員の配置拡充」などが多く挙げられました。

表5 負担感が高い業務・重要視している業務

【小学校】			【中学校】		
	負担と感じる割合	重要と感じる割合		負担と感じる割合	重要と感じる割合
保護者からの要望等への個別対応	68%	—	日々の部活動(土日含む)	66%	82%
所見(通知表)の作成	66%	77%	保護者からの要望等への個別対応	66%	—
消毒作業	59%	—	練習試合・大会の引率や当日運営	63%	77%
行政から来る調査への回答	58%	—	職員会議	57%	74%
個別の教育支援計画・指導計画の作成	56%	75%	行政から来る調査への回答	56%	—
授業参観・懇談会の実施	56%	76%	所見(通知表)の作成	55%	75%
学校評価アンケート	55%	50%	テスト(定期テスト・単元テスト)作成・採点	54%	96%
保護者へのお便り等作成	55%	82%	文化祭・学習発表会等	52%	88%
個人面談・家庭訪問の実施	54%	80%	運動会・体育祭	52%	90%
週案・指導案の作成	52%	71%	地域からの要望等への個別対応	52%	—
公開授業の実施・見学	52%	76%	宿題やノート点検	51%	88%
学年・学級会計の対応	50%	—	授業参観・懇談会の実施	50%	79%

※アンケート回答者の平均値

※「子どもの成長」や「先生の専門性向上」として重要かという基準から判断しにくい業務については「重要度」調査未実施(中学校も同様)

資料：業務改善推進校アンケート結果

③ 現状の考察

【教職員の勤務の実態について】

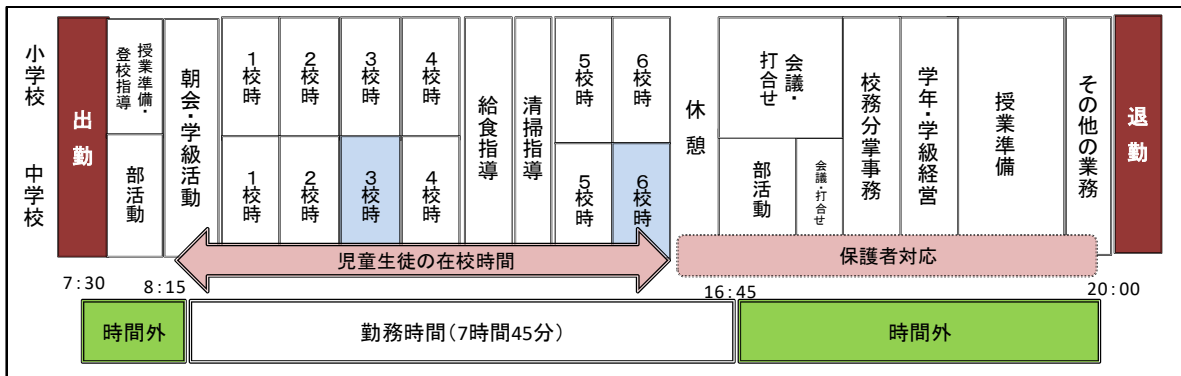
小学校の教員は、一般的に学級担任制のため毎時間授業をしており、児童の休み時間も児童と一緒に活動することで子ども同士の関わりを把握したり、児童の安全配慮等を行ったりしていることから、児童の在校中は教材研究等の時間がほとんどありません。前述の意見・要望においても「専科教員の配置」が挙げられています。

中学校の教員は教科担任制のため、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に多くの時間を要しています。

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確保することができない状況です。(表6)

表6 教諭の1日の勤務のイメージ図



(平成 29 (2017) 年度実施の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)

- 勤務時間の開始及び終了時間は学校ごとに異なりますが、小学校は8:30~17:00、中学校は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での対応とならざるを得ず、勤務開始前1時間、勤務終了後3時間程度所定の勤務時間外に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。

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。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染防止のための消毒作業や、GIGA 端末を活用した授業に向けた準備等の業務も増加しています。

これらのことから、小学校においては、勤務時間内に授業準備や教材研究等を行うことができるようにするため、学級担任の持ちコマ数及び授業準備の軽減につながる取組が必要であると考えられます。また、中学校においては、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や、練習試合・大会の引率等で休日勤務となることから、時間外在校等時間がより長時間化する傾向にあるため、部活動指導員の配置拡充や休日の部活動の地域移行に向けた検討等も含め、部活動指導業務の負担軽減につながる取組が必要であると考えられます。

その他の特徴として、年代別の状況を見ると、若年層ほど長時間勤務の傾向が強くなっています。経験の浅い教員は、授業準備や校務分掌に伴う業務に更に時間を要することが、長時間勤務の一因であると考えられます。また、事後検証の結果、働き方・

仕事の進め方に関する意識改革が不十分であり、長時間勤務が習慣化している状況も見受けられました。

【業務の負担感等について】

教員は本来業務についても一定の負担感を感じると同時に、ほぼ全ての本来業務を重要であると感じています。多くの教職員が、負担を感じながらも、やりがいを持って業務に当たっていることの表れと考えられますが、教職員一人ひとりが時間対効果を意識し、本来業務についても見直しを進める必要があると考えられます。

業務改善推進校アンケートでは、小学校においては、「学校評価アンケート」「所見（通知表）の作成」「週案・指導案の作成」、中学校においては、「職員会議」「所見（通知表）の作成」「部活動に関する業務」等が、負担と感じる割合が高くなっている一方で、重要と感じる割合も高くなっているため、教職員の理解を十分に得ながら改善を進めていく必要があると考えられます。

また、教育委員会が改善すべき業務としては、「調査業務」や「担当者会議等」の見直しが挙げられました。

改善活動を推進するためには、教育委員会・各学校・教職員一人ひとりが、改善意識を持ち、主体的・積極的に取り組んでいくことが必要です。

（２）学校を取り巻く環境と在職年数別教員数

① 学校を取り巻く環境

教員は、学校において学習指導や児童生徒指導等の幅広い業務を担い、子どもたちの状況を総合的に把握して効果的な指導を行っています。学校現場を取り巻く環境は、より一層複雑化・多様化しており、学校に求められる役割が増大する中で、新学習指導要領の確実な実施やGIGAスクール構想の推進など新たな取組にも対応する必要があります。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響は学校現場にも及んでおり、臨時休業や分散登校の実施や、夏季休業期間の短縮（令和2（2020）年度）・延長（令和3（2021）年度）をはじめ、児童生徒や本人の感染対策の実施、コロナ禍における様々な学校行事への対応等を行う必要が生じています。

新学習指導要領では、教育課程に基づく教育活動の質を向上させ、学習の効果の最大化を図る「カリキュラム・マネジメントの確立」も求められており、各教科等の指導においても、「資質・能力」がバランスよく育成されるよう、児童生徒の、「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。

GIGAスクール構想では、1人1台端末を活用し、全ての子どもたちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びの実現に向けて、児童生徒へのICTスキルの指導とともに、主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善を行い、段階的に学びの質を高めていく必要があります。

現在の学校現場には、特別な支援を必要とする子どもが増加しており、さらに、外

国につながるのある児童生徒、日本語指導が必要な児童生徒も増加しており、今後もその傾向は続いていくと予測されています。また、児童生徒の指導上の課題として、いじめの認知件数や不登校の児童生徒数が増加傾向にあること、加えて、「ヤングケアラー」への支援や「子どもの貧困」への対応も求められています。

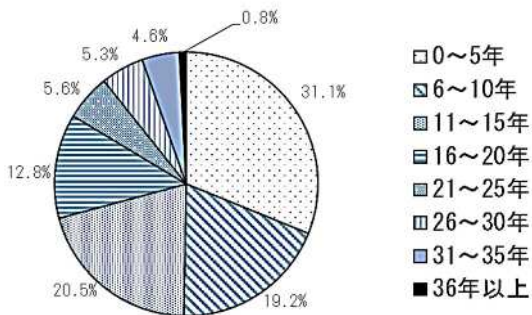
子どもの発達や学習を取り巻く個別の教育的ニーズを把握し、子育て支援・福祉関係部署等と連携しながら、子どもの多様化するニーズへ対応する必要があります。

② 在職年数別教員数

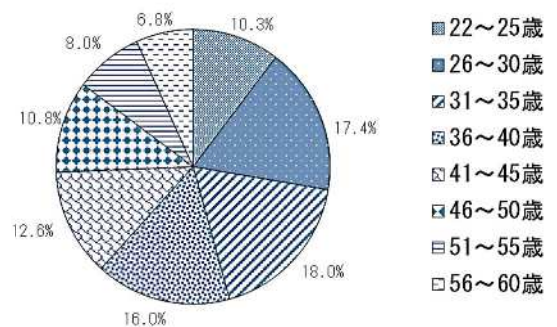
教員の在職年数については、10年以下の教員が半数を占めており（表7）、経験の浅い教員に対しては、授業力や学級経営力の育成、学校全体の教育力の向上を目指して、教員のライフステージに応じた研修の充実に努めるとともに、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた研修プログラムの実施等、時代に応じて必要とされる資質・能力を育成していく必要があります。

表7 在職年数別・年齢別教員の割合

令和3（2021）年度 在職年数別教員の割合



令和3（2021）年度 年齢別教員の割合



（3）条例改正・規則制定

給特法改正法を受け、国は、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、令和2（2020）年1月に指針を策定しました。

指針の主な内容は、①時間外在校等時間の1か月の合計時間の上限を45時間、1年間の合計時間の上限を360時間とすること、②在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること、③在校等時間の長時間化を防ぐための業務の分担の見直しや適正化等の取組を実施することとなっています。

これを受けて、本市においても、令和2（2020）年6月に「川崎市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例」の一部を改正するとともに、規則を制定し、時間外在校等時間の上限や業務量の適正な管理等について決めました。

また、事後検証を令和3（2021）年度から開始し、学校における長時間勤務是正に向けたPDCAサイクルを確立しました。

3 現状の課題

方針に基づく取組を総合的に実施したことにより、教職員が本来業務に専念できる時間が増えるなど、定性的な効果は生み出されつつあると考えますが、当面の目標として定めた「時間外在校等時間が1か月当たり80時間を超える教職員をゼロにする」及び「時間外在校等時間が1か月当たり45時間を超える教職員を減少させていく」については、それぞれ横ばいの状況であり、定量的な効果は限定的となっています。

その背景には、「子どもたちのために」という思いから、これまでの取組により生み出された時間が本来業務に充てられていることが一つの要因となっていると考えられますが、学校現場からは、児童生徒と向き合うという仕事の特性から、一律に時間外在校等時間の縮減を推進することで、教職員の業務に対するモチベーションに影響することを懸念する声も聞かれています。

長時間勤務の是正に向けた取組は、健康被害防止のみならず、ワーク・ライフ・バランスの充実等の観点から必要であると考えていますが、教職員のモチベーションの維持向上とのバランスを取りながら取組を進めていく必要があります。

前述のとおり、本市では教職員の負担軽減の施策について、一定程度実施してきていることから、今後もこれまで実施してきた施策の点検・評価を行いながら、不十分な点を補完するとともに、教職員自身が個人や家庭で過ごす時間を確保し、心身ともに健康で、ゆとりや誇りを持って働くことができるよう、一人ひとりが勤務時間や時間対効果を意識し、働き方を見つめ直すための意識改革を重点的に進めていく必要があります。

4 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、GIGA スクール構想への対応や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。

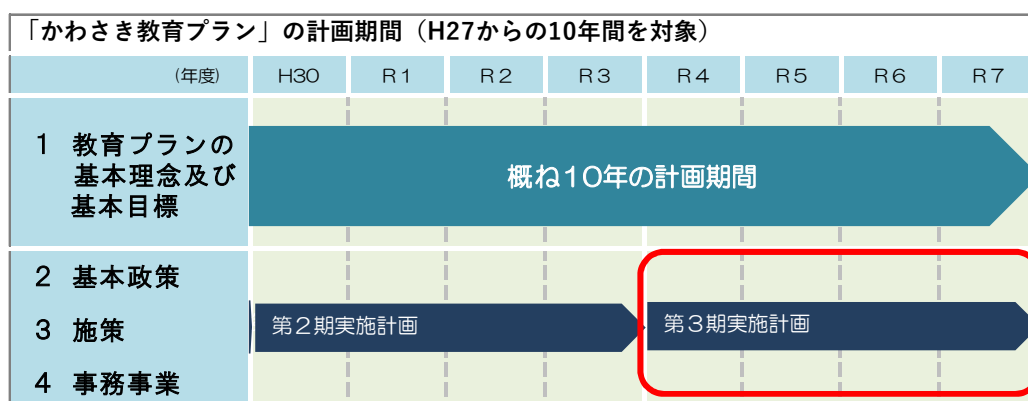
こうした中、教職員の長時間勤務の状況は、子どもたちの学びを支える教職員の心身の健康に影響を及ぼしかねず、また、日々の教育活動にも関わる看過できない問題です。

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教職員の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・適正化を着実にいき、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。

今後も引き続き、教職員が本来的な業務に専念できる環境の整備など長時間勤務の是正に向けた取組を進めるとともに、教職員の高いモチベーションの維持向上に努めながら、一人ひとりの働き方に関する意識改革を促す取組を進め、バランスの取れた働き方・仕事の進め方改革を推進することで、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3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3期実施計画（令和4（2022）年度から令和7（2025）年度まで）の取組として位置付けていきます。



5 目標設定と取組内容

(1) 目標設定の方向性

前述のとおり、業務改善や支援体制の整備、人員体制の確保などの取組により、教職員が本来業務に専念できる時間が増え、児童生徒により向き合うことができるようになるなど、定性的な効果は上がってきているものと考えていますが、これらの取組により生み出された時間の多くが本来業務に充てられていると考えられ、長時間勤務の是正の効果は限定的となっています。

本方針では、長時間勤務の是正はもちろん、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こととしていることから、長時間勤務の是正とモチベーションの維持向上とのバランスを取りながら取組を進めるため、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ることとします。

そして、量的な目標に関しては、国の指針を踏まえて制定した規則において、教育職員の在校等時間の上限を定めたことから、これまでの「当面の目標」に代え、教育職員の働き方改革の全国共通の上限とされた「国の指針に基づき規則上定めた時間外在校等時間の上限」を掲げるとともに、新たに「取組期間の目標」(令和4(2022)年度～令和7(2025)年度)として、「量的目標」及び「質的目標」を位置付けることとします。

(2) 国の指針に基づき規則上定めた時間外在校等時間の上限

《原則》

- ① 1 か月： 45 時間以内
- ② 1 年間： 360 時間以内

《臨時的な特別の事情による場合（特例）》

- ① 1 か月： 100 時間未満
- ② 1 年間： 720 時間以内
- 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 時間以内
- ④ 45 時間を超えた月数： 6 か月以内

教育職員の長時間勤務は全国的な課題とされており、国の指針において時間外在校等時間の上限が示され、都道府県や指定都市のほとんどの自治体が規則等で定めています⁵。

時間外在校等時間の上限を超過した場合には、事後検証を実施しながら、長時間勤務の是正に取り組んでいきます。

5 令和3(2021)年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果

(3) 取組期間の目標（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度）

I 量的目標

「時間外在校等時間」について

- 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

- 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、『令和元（2019）年 4 月～2 月及び令和 3（2021）年 3 月』とする。

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
元年度	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	臨時休業
2 年度	臨時休業	臨時休業		夏季休業短縮								○

今後 4 年間の取組期間の目標は、国が指針で示した時間外在校等時間の上限の原則及び特例を踏まえた目標設定を行うものとし、それぞれ上限を超えた教育職員の割合を指標とします。

目標値については、新型コロナウイルス感染症の影響により、特定の年度を基準とした目標設定が困難であることから、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た「基準年度」と比較し、それを下回ることを目標とします。

ただし、特例③については、これまでの「80 時間を超える教職員をゼロにする」という目標との継続性を確保するとともに、連続する月を単位として見る指標であるため、教育職員本人の意識と組織としての配慮が可能であり、削減に向けた実効性が期待できることから、『重点目標』として設定し、令和 7（2025）年度までに可能な限りなくすことを目標とします。

なお、今回の目標については、学校業務が新型コロナウイルス感染症の影響を受けていることを勘案して設定しており、今後、変更する可能性があります。

【基準年度における状況】

	原則① 45h/月	原則② 360h/年	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	48.8%	75.2%	4.1%	25.3%	23.6%	49.7%

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。

$$\text{「総合健康リスク」} = \frac{\text{「健康リスク A」}}{\text{(仕事の量的負担・コントロール度)}} \times \frac{\text{「健康リスク B」}}{\text{(職場の支援)}} \div 100$$

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。

① 負担感の少ない職場環境を目指します。

「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す。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、全国平均と比べて 20%増加していると判断できます⁶。

職場のストレス要因を表す「健康リスク A（仕事の量的負担・コントロール度）」と、職場のサポート度合いを表す「健康リスク B（職場の支援）」をともに下げる（良化）ことにより、「総合健康リスク」を下げていく（良化）ことを目指します。

② しっかり休める職場環境を目指します。

年次休暇の取得の促進により、心身の健康保持とワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

「第 5 期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」と同様の目標としています。

【目標値の状況と目標】

	総合健康リスク
令和 3 年度実績	92.6
令和 7 年度目標	80.0

	年次休暇 平均取得日数
令和 2 年度実績	10.2 日
令和 7 年度目標	16 日

※目標の対象者：任期の定めのない常勤の教職員及び再任用の職員（短時間を除く）

6（出典）厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」（平成 27（2015）年 5 月、令和 3（2021）年 2 月改訂）

(4) 取組の視点

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、働き方・仕事の進め方改革を推進します。

現状の課題を踏まえ、業務改善や支援体制の整備、人員体制の確保など、教職員の負担軽減につながる施策を実施するとともに、勤務時間を意識しながらより短い時間で効果を高め、時間外在校等時間の縮減に向けた意識改革も併せ、総合的に実施します。

学校全体として様々な教育課題へ対応できるよう、また、教職員の資質・能力の向上や教員自身の自己研鑽など学びの時間を確保できるよう、取組を推進していきます。

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。

教員が専門性を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。

番号	取組項目	所管課	区分
1	各学校における業務改善の支援	教育政策室等	継続
2	学校給食費の管理のあり方	健康給食推進室	継続
3	就学援助システムの効果的な運用	学事課	継続
4	地域住民等との更なる連携の推進	教育政策室、生涯学習推進課	拡充
5	校務の情報化の更なる推進	情報・視聴覚センター	拡充
6	GIGA 端末を活用した学校業務の効率化の推進	情報・視聴覚センター	新規
7	研修体制の見直し	カリキュラムセンター	継続
8	調査業務の見直し	庶務課	継続
9	留守番電話の設置	指導課	継続
10	通知表に関する検討	教育政策室	新規
11	押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進	庶務課	新規

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はなじまないと考えます。

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。

番号	取組項目	所管課	区分
1	教育課題に対応した教職員配置の工夫	教職員企画課	拡充
2	学校事務職員の能力活用	教職員企画課、教職員人事課	拡充
3	教職員事務支援員等の効果的な配置	教職員企画課、教職員人事課	継続
4	部活動指導員の配置拡充	健康教育課	拡充
5	専門スタッフの効果的な配置の継続	教育政策室、指導課、カリキュラムセンター、教育相談センター	拡充
6	法律相談弁護士の配置	庶務課	継続

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て、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。

番号	取組項目	所管課	区分
1	教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革	教育政策室	拡充
2	出退勤時刻の管理	教職員企画課	継続
3	学校閉庁日の実施	教職員企画課	継続
4	部活動指導業務の見直しに向けた取組	健康教育課	継続
5	ヘルスリテラシー向上の取組	給与厚生課	継続
6	多様な働き方の推進	教職員企画課	新規
7	学年始休業の変更	指導課	新規

6 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		【継続】		
<p>《取組の背景》</p> <p>業務の効率化や会議・行事等の精選、運営方法の効率化など、各学校における様々な業務改善が推進できるよう、教育委員会事務局が継続的に支援するとともに、業務改善事例を集約し、好事例を横展開し、共有及び活用することを目的としています。</p> <p>《第1次取組期間の取組内容》</p> <p>業務改善推進校を指定し、外部の専門的知見を活用した業務改善を実施するとともに、取組事例集を各学校へ配布しました。また、特別支援学校スクールバスの増車、学校へのモバイル端末導入、学校等ウェブサイトのCMS導入、欠席等連絡システム等、教職員の負担軽減につながる取組を実施しました。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>【業務改善推進校】</p> <p>(令和元(2019)年度) 小学校4校</p> <p>(令和2(2020)年度) 中学校3校</p> <p>(令和3(2021)年度) 小学校14校、中学校7校</p> <p>※令和2(2020)年度及び令和3(2021)年度は外部の専門的知見を活用</p> </div> <p>《取組の効果》</p> <p>業務改善推進校において主体的な業務改善活動が行われ、その好事例の共有により各学校における改善意識を高める取組につながりました。また、スクールバスの増車やICTの活用により、早朝勤務や電話対応の減少、作業の簡略化等、教職員の負担軽減につながりました。</p> <p>《今後の取組》</p> <p>これまでの取組を継続実施するとともに、新たな負担軽減につながる取組を実施します。</p>				
~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
業務改善支援、好事例の横展開 ICTの活用等による負担軽減の取組	業務改善支援、好事例の横展開(継続実施) ICTの活用等による更なる負担軽減の取組			

1 - 2 学校給食費の管理のあり方

【継続】

《取組の背景》

学校給食費の徴収は、口座振替を原則としていますが、未納者対応（現金による徴収管理や督促・家庭訪問等を学校が行っていたため、教職員が負担に感じる要因となっていました。

《第1次取組期間の取組内容》

令和3（2021）年度から学校給食費の公会計化を開始し、市が学校給食費の未納者対応を含めた徴収業務を行うとともに、制度や運用方法について、説明会やマニュアル等により学校に向け周知するとともに、必要に応じて改善を進めていきました。

《取組の効果》

学校給食費の徴収に係る教職員の負担が軽減するとともに、多様な納付方法により保護者の利便性が向上しました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
学校給食費の公会計化	継続実施			
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・作業期間について改善を実施				

1 - 3 就学援助システムの効果的な運用

【継続】

《取組の背景》

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」事務が学校を通じた事務であったこと、他の福祉施策と連動していないことにより書類添付が必要になることなど、学校や保護者の方に多くの負担が生じていました。

《第1次取組期間の取組内容》

就学援助システムが平成31(2019)年4月に本格稼働し、申請書の配布や不備書類等の対応を事務局が行うとともに、市税や福祉との情報連携等により事務の効率化を実現しました。

《取組の効果》

就学援助事務に係る学校対応業務について、教職員の負担が軽減されました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
システムの効果的な運用	継続実施			

1-4 地域住民等との更なる連携の推進

【拡充】

《取組の背景》

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として、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の全校設置や、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。

《第1次取組期間の取組内容》

学校運営協議会を拡充するとともに、中学校区地域教育会議を地域学校協働本部の役割を持つ組織として位置付け、地域と学校の連携体制の構築を推進しました。

【学校運営協議会設置校数】

（平成30（2018）年度）10校

（令和元（2019）年度）15校

（令和2（2020）年度）21校

（令和3（2021）年度）28校

《取組の効果》

学校運営協議会の設置拡充により、学校・家庭・地域の連携を強めることで、学校運営への理解が進み、ボランティアの依頼がしやすくなる等、学校運営に対するサポートが得られるとともに、地域の特色に合わせた教育活動が推進されました。

《今後の取組》

学校運営協議会の設置を拡充するとともに、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（地域学校協働活動推進員）の設置を進めていきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
学校運営協議会の設置拡充	56校	96校	136校	全校
地域教育コーディネーター設置	地域の状況を踏まえ 51 中学校区に順次設置			
地域と学校の連携体制の構築	継続実施			

1 - 5 校務の情報化の更なる推進

【拡充】

《取組の背景》

学校・学級運営に必要な情報、児童生徒の状況を一元管理、共有できる校務支援システムを改善するとともに、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、更なる業務の効率化を目的としています。

《第1次取組期間の取組内容》

令和2（2020）年度から新しい校務支援システムを稼働し、操作研修の実施やヘルプデスク開設等により、システム活用に向けた学校へのサポートを実施しました。また、複数配置されている端末の統合に向け検討しました。

《取組の効果》

校務支援システムにおける機能拡充により帳票類の作成が効率化されるとともに、連絡掲示板機能の活用により校内の情報共有がより容易になりました。

■ 校務支援システム改善により拡充した機能と効果

拡充機能	内容	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、教科担当の業務の効率化
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

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施するとともに、一人ひとりに寄り添った指導を行うために、児童生徒の出欠席の状況や健康診断の結果、学習記録等の情報を教職員の間で共有できるよう「見える化」していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
校務支援システムの導入・効果的な運用 業務端末統合に向けた検討・整理	継続実施			
	児童生徒の情報一元管理に向けた機能拡張 (R4 導入予定)			

1-6 GIGA端末を活用した学校業務の効率化の推進

【新規】

《取組の背景》

GIGA スクール構想により、令和2（2020）年度に整備された端末を活用することで、教職員の業務の効率化が期待されることから、端末の学校での更なる有効活用に向けた支援等を行います。

また、増加傾向にある不登校の児童生徒に対し、ドリルソフトの活用等を進めているところですが、動画教材の活用等、ICTを活用した学習支援の一層の拡充が必要です。

《取組内容》

端末の活用や教育データ利活用等に向けた研修を実施し、教職員の端末活用のスキルを向上させるとともに、教職員間における情報共有や教材の再利用など業務の効率化につながった取組事例を紹介するなど、学校における業務効率化の取組を支援します。

また、児童生徒が主体的に学ぶことを支援する不登校児童向けのオンライン学習サービスを導入します。

《取組の効果見込み》

学校等ウェブサイトやミマモルメと併用して、児童生徒への課題配付や保護者との連絡、校内での資料などの情報共有が円滑に行えるようになるほか、ウェブ会議システムを活用することで、会場までの移動時間等が大幅に削減されるなど、教職員の負担軽減につながると考えられます。

また、不登校児童に対する学習支援の充実や指導に係る教員の負担軽減につながると考えられます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
GIGA端末の導入・学校での運用支援	研修の実施・学校での業務効率化に向けた支援・好事例の共有			
不登校児童向け「オンライン学習サービス」試行	不登校児童向け「オンライン学習サービス」導入			

1-7 研修体制の見直し

【継続】

《取組の背景》

教職員の資質・能力の向上のため、効果的な研修になるよう内容等の見直しを進めるとともに、研修の質を維持しながら、教職員の負担軽減を図ることを目的としています。

《第1次取組期間の取組内容》

研修の質を維持しながら、eラーニングや動画配信による単方向型オンライン研修やウェブ会議システムによる双方向型オンライン研修の実施により集合型研修の回数を削減したり、研修時間の短縮をしたりしました。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、オンライン研修への切り替えを積極的に進めました。

また、校内におけるOJTの充実を推進できるように各研修のつながりを意識した取組やガイドブックとリーフレットを配布しました。

《取組の効果》

所属校において研修が受けられることにより、研修会場までの移動時間等が大幅に削減される等、研修の質を維持しながら、教職員の所属校での実務時間が増え負担軽減につながりました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
研修内容に応じ、ICTを活用した研修を実施	見直しを継続的に実施			

1 - 8 調査業務の見直し

【継続】

《取組の背景》

「調査内容の重複感」や「調査・報告書の数の多さ」等から、教職員の勤務実態調査において、「調査・報告書作成等」が負担感を感じている業務として挙げられていました。

《第1次取組期間の取組内容》

学校への調査依頼の運用ルールを徹底するとともに、庁内共有ファイルサーバの全教職員への参照権限付与や、学校内での資料共有のためのローカルフォルダの新設を行いました。また、調査内容の精査や統廃合、調査手法や回数の見直しを行いました。

《取組の効果》

庁内共有ファイルサーバの利便性が向上するとともに、調査回数等の見直しにより、教職員の負担軽減につながりました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、見直しを定期的実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
調査手法の見直し ・ 庁内共有ファイルサーバの全教職員への参照権限付与 (R1) ・ ローカルフォルダ新設 (R1) ・ 調査依頼の運用ルールの徹底 (R2)	見直しを継続的に実施			
調査業務の見直し ・ 廃止4件、統合8件、 回答項目等の見直し9件 (R2)	見直しを定期的実施			

1 - 9 留守番電話の設置

【継続】

《取組の背景》

共働き世帯等の増加等により、保護者や地域との連絡が勤務時間外になることが多く、また、教職員が在籍していれば、どの時間帯でも対応することが多い中、勤務時間外の電話対応は、教職員が負担を感じる業務として挙げられていました。

《第1次取組期間の取組内容》

留守番電話（自動音声メッセージ機能付）を市立小学校、中学校及び特別支援学校全校に設置し、勤務時間外における留守番電話による対応を実施しました。

（令和元（2019）年度）小学校 113 校（はるひ野小学校除く）及び特別支援学校全校
（令和2（2020）年度）はるひ野小学校及び中学校全校

《取組の効果》

勤務時間外の電話連絡対応が縮減され、授業準備等に専念できるようになるとともに、勤務時間を意識した働き方への意識改革につながりました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
小学校・中学校・特別支援学校 全校に留守番電話を設置	継続実施			

1-10 通知表に関する検討**【新規】****《取組の背景》**

「通知表の作成」は、平成 29（2017）年度に実施した勤務実態調査において「負担感を感じる業務」として挙げられており、業務改善推進校アンケートや、規則で定めた時間外在校等時間の上限を超過した場合の事後検証においても、「負担感を感じる業務」となっていました。また、国からの通知においても、「教師が評価のための「記録」に労力を割かれて、指導に注力できない」等、課題を指摘し、学習評価（通知表）の改善の方向性を示しています。

一方で、通知表の作成は、教員の指導の改善を図る上で欠かせないものであると同時に、通知表を通じて、学校から保護者に児童の学習状況を伝えるとともに、今後の指導指針を共有する役割もあることなどから、その見直しに当たっては、慎重に検討する必要があります。

《取組内容》

通知表作成に係る教員の負担軽減に向け、保護者の理解を得ながら検討を進めていきます。

《取組の効果見込み》

教職員の負担が軽減され、教育活動の充実につながると考えられます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
通知表作成に関する課題整理	通知表に関する見直しの検討			

1-11 押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進

【新規】

《取組の背景》

デジタル時代に向け、書面主義、押印原則等の見直しが全国的に進む中で、令和2（2020）年度末に、学校が保護者等に求める押印の見直しや学校・保護者間の連絡手段のデジタル化の促進について取組を進めるよう通知しています。

《取組内容》

保護者等に求める押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の運用の徹底を図ります。また、教育委員会事務局宛てや学校間の庁内文書についても、公文書管理規則等を踏まえて、効率化に向けた見直しを行います。

《取組の効果見込み》

押印の見直しに合わせ、デジタル化を進めることにより、保護者との連絡の迅速な情報共有と相互の負担軽減につながると考えられます。また、庁内文書の見直しも同様の効果が見込まれます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
保護者等に求める押印の見直し 連絡手段のデジタル化の推進	押印見直し及び連絡手段のデジタル化の運用の徹底 庁内文書の効率化に向けた見直し			

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		【拡充】		
<p>《取組の背景》</p> <p>特別支援学級に在籍する児童生徒の増加や障害の重度・重複化、多様化、日本語指導の必要な児童生徒の増加など様々な教育的ニーズへの対応が求められています。</p> <p>さらには、小学校における35人学級への計画的な対応を行うとともに、小学校高学年における教科担任制の推進に向けた専科指導の取組など、効果的な教職員配置が必要となっています。</p> <p>《第1次取組期間の取組内容》</p> <p>各学校の実情に応じて、少人数指導やティーム・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対応教員の一部を専科指導教員へ振り替えて配置しました。</p> <p>《取組の効果》</p> <p>きめ細やかな指導の実施により教育環境が充実するとともに、小学校の学級担任の持ちコマ数が軽減されたことにより、教員の負担軽減にもつながりました。</p> <p>《今後の取組》</p> <p>義務標準法改正を踏まえた小学校における計画的な35人学級を推進するとともに、国の加配定数等の活用により小学校高学年の教科担任制の推進に向けた専科指導教員の段階的な配置に取り組んでいきます。</p>				
~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
	<p>小学校における計画的な35人学級の推進</p> <p>3年生 → 4年生 → 5年生 → 6年生</p>			
効果的な教職員配置の継続的な検討・実施	<p>小学校高学年における教科担任制の推進に向けた専科指導教員の段階的な配置</p>			
	<p>国の加配定数の効果的な活用</p>			

2-2 学校事務職員の能力活用

【拡充】

《取組の背景》

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・効率化を行うことにより、学校事務職員が「チームとしての学校」の一員として、より主体的・積極的に校務運営に参画することが求められています。

《第1次取組期間の取組内容》

各区の中心となって業務を行う相互支援拠点校に、相互支援組織の運用及び業務を総括する地区代表者を配置するとともに、学校事務機能に関し相互に支援を行う学校業務相互支援事業を実施しました。また、効率的・効果的な執行体制の構築に向けて、学校事務職員の具体的な職務内容を整理しました。

《取組の効果》

学校業務相互支援事業により、学校事務職員の知識・技能等が向上しました。

《今後の取組》

現在の執行体制における課題を明確化し、その解決に向けて効率的・効果的な執行体制について検討を行い、実施に向けた課題整理及び取組を進めます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
「学校業務相互支援事業」の継続	継続実施			
適切な業務連携・役割分担の検討	業務連携・ 役割分担の 検討	効率的・効果的な執行 体制の検討		検討結果に 基づく効率的・効果的 な執行体制 の実施

2-3 教職員事務支援員等の効果的な配置

【継続】

《取組の背景》

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の負担を軽減することで、教員が本来的な業務に一層専念できる環境を整備することが必要となっています。

《第1次取組期間の取組内容》

平成30（2018）年度から試行的に配置し、令和2（2020）年度には、国の補正予算を活用して、同様の業務を担っている障害者就業員（チャレンジド・ワークス）と併せて、全ての小中学校に配置しました。また、活用事例集を作成し、各学校へ周知しました。

（平成30（2018）年度）3校
 （令和元（2019）年度）28校
 （令和2（2020）年度）166校（小中学校全校）

《取組の効果》

教員の子どもたちと関わる時間が増えるとともに、授業準備や教材研究の時間が確保できるようになりました。また、教頭や教務主任が校内巡回・教室支援する回数が増えました。

《今後の取組》

引き続き全小中学校への配置を継続するとともに、各学校の実情に応じて効果的な配置を検討します。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
小学校・中学校全校に教職員事務支援員又は障害者就業員を配置	継続実施			
	学校の実情に応じた効果的な配置の検討			

2-4 部活動指導員の配置拡充

【拡充】

《取組の背景》

部活動指導業務は、技術指導の他に大会・練習試合等の引率等もあるため、土日も含め従事時間が長く、長時間勤務の大きな要因の一つとなっています。また、競技経験のない教員は、指導に関して不安や負担を感じている割合が多く、教員の負担軽減を図る必要がありました。

《第1次取組期間の取組内容》

平成30（2018）年度に中学校3校に配置し、効果検証を踏まえ、段階的に拡充し、令和3（2021）年度には中学校全校の配置を目指して取組を進め、51校に配置しました。

(平成30（2018）年度）3校
 (令和元（2019）年度）7校
 (令和2（2020）年度）22校
 (令和3（2021）年度）51校

《取組の効果》

部活動指導員が技術指導を行うことにより、顧問教員は授業準備や教材研究、生徒指導等の時間を確保できたとともに、生徒の技術力の向上にもつながりました。また、週休日及び休日の引率業務を部活動指導員が行うことにより、休みを確保することができました。

《今後の取組》

効果検証を行いながら、学校の実情に応じて複数配置を行っていきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
中学校 51 校に 1 名配置	効果検証結果を踏まえ、配置拡充			
	55 名	66 名	81 名	104 名

2-5 専門スタッフの効果的な配置の継続

【拡充】

《取組の背景》

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、児童生徒への効果的な指導・助言や教員の支援を行う専門スタッフの配置の充実が求められていました。

《第1次取組期間の取組内容》

学校を支える専門スタッフの効果的な配置を継続しました。

■ 主な専門スタッフの配置状況

名称	H30 (2018)	R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)
外国語指導助手 (ALT)	小・中学校 86 名 高等学校 5 名	小・中学校 96 名 高等学校 5 名	小・中学校 107 名 高等学校 6 名	継続配置
理科支援員	全小学校に配置	継続配置		
学校司書	総括学校司書 21 名 学校司書 28 名	総括学校司書 21 名 学校司書 35 名	総括学校司書 21 名 学校司書 42 名	総括学校司書 21 名 学校司書 56 名
巡回スクールカウンセラー	7 名 (要請のあった小学校を巡回)	継続		
スクールカウンセラー	全中学校に配置	継続配置		全中学校 (年間 40 回) 全高等学校に配置
スクールソーシャルワーカー	各区の教育担当に配置 (8 名)	継続配置		

《取組の効果》

ALT や理科支援員により授業の充実が図られるとともに、教員の負担軽減につながりました。スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーにより、児童生徒により効果的な指導・助言が行えました。

《今後の取組》

配置の継続又は拡充を行い、効果的な配置を継続していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
学校司書	70 名	84 名	全小学校	
巡回スクールカウンセラー	15 名に拡充、月 2 回程度全小学校へ派遣			
スクールカウンセラー	中学校拡充 (年間 42 回)、高等学校継続配置			
スクールソーシャルワーカー	11 名	12 名	13 名	14 名
ALT、理科支援員、総括学校司書	継続配置			

2-6 法律相談弁護士の配置

【継続】

《取組の背景》

学校において発生する様々なトラブル解決のため、学校法律相談を外部の弁護士に委託して実施するのではなく、職員として任用し、法制的な観点からの学校への支援体制の拡充を検討していました。

《第1次取組期間の取組内容》

令和元（2019）年度から、週1日フルタイム勤務の法律相談弁護士を任用し、学校からの相談に応じるとともに、いじめ事案及び学校事故事案について、教職員を対象とした研修を実施しました。

【相談件数実績】

（令和元（2019）年度）117件

（令和2（2020）年度）139件

《取組の効果》

学校からの相談に対し、法律的な側面からの助言や、保護者との面談への同席等により、相談体制の構築につながりました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
法律相談弁護士の配置	継続実施			

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		【拡充】		
<p>《取組の背景》</p> <p>学校の働き方改革を推進していくためには、教職員の負担軽減策と併せて、教職員一人ひとりが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意識を持ち、自身の働き方を見つめ直す必要があります。</p> <p>《第1次取組期間の取組内容》</p> <p>「働き方・仕事の進め方改革だより」や業務改善事例集を発行し、所定の勤務時間外における勤務の状況や、働き方改革の取組、業務改善事例を紹介するとともに、意識改革につながる研修を実施しました。また、学校の重点目標や経営方針、学校評価や人事評価にも働き方改革の視点を盛り込みました。</p> <p>《取組の効果》</p> <p>研修への参加や、好事例の横展開により、教職員一人ひとりが改善意識を持ち、働き方改革に対する意識の醸成につながりやすくなりました。</p> <p>《今後の取組》</p> <p>更なる意識改革を進めるため、好事例の共有を継続的に行うとともに、効果検証を行いながら、勤務時間や自身の働き方に関する意識改革に重点を置いた研修を拡充しながら実施します。</p>				
~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
業務改善好事例の共有を通じた意識改革	継続実施			
働き方・仕事の進め方改革に関する研修の実施	働き方・仕事の進め方改革に関する研修の拡充			

3-2 出退勤時刻の管理

【継続】

《取組の背景》

適正な労働時間の把握のため、教職員の在校等時間を客観的な方法で把握できる IC カードによる出退勤時刻の登録を行う必要がありました。

《第 1 次取組期間の取組内容》

平成 31 (2019) 年 4 月から IC カードによる出退勤時刻の管理を開始し、令和 3 (2021) 年 9 月には、職員情報システムの改修により、教育職員本人及び管理職が時間外在校等時間をリアルタイムで把握できるようにしました。

また、令和 2 (2020) 年 6 月に、教育職員の時間外在校等時間の上限を規則に定め、超過した教育職員の事後検証を実施しました。

《取組の効果》

教職員一人ひとりが自らの在校等時間を客観的に確認することで、勤務時間に対する意識が醸成されるとともに、健康管理や業務改善のフォローアップにつながりました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
IC カードによる出退勤時刻の管理	継続実施			

3-3 学校閉庁日の実施

【継続】

《取組の背景》

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、最大限の効果を受けられるよう、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ました。

《第1次取組期間の取組内容》

平成30（2018）年度に夏季休業中の3日間を対象日として試行実施し、令和元（2019）年度から本格実施しました。

（平成30（2018）年度）	夏季3日間（試行実施）
（令和元（2019）年度）	夏季3日間（小・中・特別支援学校で実施）
（令和2（2020）年度以降）	夏季3日間及び冬季2日間（全校種で実施）

《取組の効果》

学校閉庁日はいずれの日も教職員全体の9割以上が年次休暇等を取得でき、心身のリフレッシュにつながりました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
学校閉庁日の実施	継続実施			

3-4 部活動指導業務の見直しに向けた取組

【継続】

《取組の背景》

部活動は、人間関係の構築や自己肯定感の向上など教育的意義が高いものと考えられますが、同時に教員の長時間勤務の一因であり、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るため、一定の基準に基づいた活動運営が必要です。

《第1次取組期間の取組内容》

平成30(2018)年5月に策定した「川崎市立学校の部活動に係る方針」に基づき、各校においてバランスの取れた部活動の運営を行うとともに、保護者や関係団体等に対して周知し、理解を求める取組を実施しました。また、休日の部活動の地域移行に向けた実践研究を実施しました。

■ バランスの取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）
ノ一部活動デー	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

《取組の効果》

生徒が運動、食事、休養及び睡眠のバランスが取れた生活が送れるようになっており、教員の負担軽減の実現にもつながりました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
部活動に係る方針の遵守 休日の部活動の地域移行に向けた検討 部活動指導業務の見直し	継続実施			

3-5 ヘルスリテラシー向上の取組

【継続】

《取組の背景》

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、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、ヘルスリテラシー※を向上させることが重要です。

《第1次取組期間の取組内容》

個別相談、健康セミナー、各種研修等により心と身体のヘルスリテラシーの普及啓発を実施するとともに、産業医による巡回面接や、タブレットを活用した遠隔面接、保健相談員による巡回相談を実施しました。また、産業医職場巡視、ストレスチェックの集団分析結果等を通じて、組織において健康課題を共有しました。また、教職員のメンタルヘルス対策の基本方針を取りまとめた「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」を策定しました。

《取組の効果》

心身の不調を未然に防ぐ1次予防対策が充実することにより、教職員が自らの健康状態に気づき、意識するきっかけとなりました。また、組織や管理職は、職場巡視結果やストレスチェック集団分析結果及び研修等を通して健康課題への意識が高まりました。

《今後の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施するとともに、「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」に基づく取組を実施し、評価指標に基づく進捗管理を行います。

※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の判断や意思決定を通して、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

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
ヘルスリテラシーの普及啓発 産業医職場巡視、ストレスチェック の集団分析結果の活用など	継続実施			
「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」策定	指針に基づく取組の実施及び進捗管理			

3-6 多様な働き方の推進

【新規】

《取組の背景》

時間単位の年次休暇の取得の上限は、事務局、学校ともに年度内において5日以内と なっていますが、授業、給食指導、児童生徒指導等の業務に従事する教育職員等は、その 勤務の特殊性から、1日単位や半日単位での休暇が取得しづらい状況にあり、休暇取得 促進のために、勤務状況に則した休暇制度の整備が求められていました。

また、多様な働き方の観点から、教員に整備された GIGA 端末を活用した在宅勤務につ いて検討していく必要があります。

《取組内容》

教育職員等の勤務形態の特殊性を鑑み、現在の時間単位の年次休暇取得の上限の撤廃 を実施します。

また、令和3（2021）年度に実施した「長期休業期間における教育職員のオンライン研 修の在宅勤務の試行」の取組状況を踏まえ、長期休業期間における在宅勤務による GIGA 端末を活用した研修の取組を推進します。

《取組の効果見込み》

休暇取得の促進や自身のライフスタイルに合った働きやすい環境の実現につながると 考えられます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
教育職員等の時間休取得制限の撤廃 に関する課題整理	教育職員等の時間休取得制限の撤廃の実施			
長期休業期間における在宅勤務によ るオンライン研修の試行	長期休業期間における在宅勤務によるオンライン 研修等の実施			

3-7 学年始休業の変更

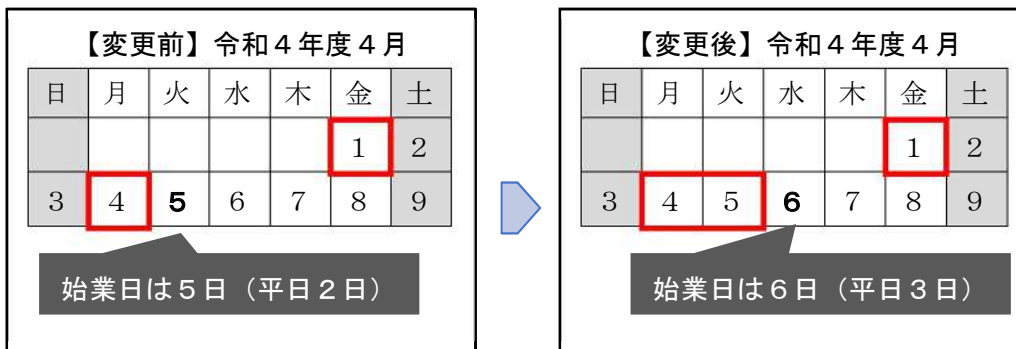
【新規】

《取組の背景》

市立学校の始業式・入学式は、現行では毎年4月5日となっていますが、年度によっては、新年度初日の4月1日から平日が2日間しかない場合もあり、新学期開始に向けた準備時間が十分に確保できないという課題がありました。

《取組内容》

始業日までの平日を最低3日間確保するため、管理運営規則の見直し等を含め検討していきます。



《取組の効果見込み》

学級・学年・教科担任の準備時間や、教職員の共通理解の時間が確保され、年度当初の多忙な状況の改善につながると考えられます。

~R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> 学年始休業変更に向けた課題整理 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> 学年始休業変更の 試行 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> 試行の検証を踏まえ、管理運営規則 の見直し </div>		

7 着実な推進に向けた取組

(1) 教育委員会・校長・教職員の役割

教育委員会は、方針に基づく取組を着実に実施するとともに、学校の状況を的確に把握し、常に業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備に取り組みます。

校長は、所属する教職員の勤務の状況を日頃から把握し、長時間勤務の是正に向けた取組について、自主的・主体的に推進するとともに、教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革の促進に努めるものとします。

教職員は、高度な専門性を備え、自立的な働き方が求められる職種ですので、子どもたちの輝く笑顔と豊かな学びのために、自身の働き方を見つめ直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めてください。

(2) 保護者・地域社会の理解促進

教職員の長時間勤務を是正することにより、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。

引き続き、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も御理解、御協力していただけるよう十分に説明をしていきます。

(3) 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是正するためには、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。

(4) 進捗管理の考え方

教職員の働き方改革を実現するためには、取組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運用が必要です。

本方針に基づく取組の進捗管理は、かわさき教育プランに基づく取組の進捗管理の中で、川崎市教育改革推進会議から御意見をいただきながら、毎年度評価を行い、評価結果に関する報告書の作成、公表を実施してきました。この評価を今後も継続するとともに、各学校においても時間外在校等時間の上限を超過した場合の事後検証と、教育委員会事務局を含めた改善の取組を行うことにより、PDCA サイクルを運用していきます。

なお、本方針に基づく取組に当たっては、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する「学校業務検討委員会」の場などで、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。

【資料】これまでの取組状況

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	番号
本市の主な動向	・川崎市 教職員の勤務実態調査実施（10月）【国は28年度】	・「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」策定（2月）		・川崎市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例改正 ・川崎市立学校の教育職員業務量の適切な管理等に関する規則制定 ・「45時間を超える教職員を減少させていく」を目標に追加	・「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」策定（3月）	
視点1 学校における業務改善・支援体制の整備	・ICTを活用した一斉メール配信による保護者への情報提供やアンケートの実施（平成18年度～）					1
		・教育委員会事務局と学校間における特殊共有サーバーの新設（4月）				8
			・専門的知見を活用した業務改善（小杉小）	・専門的知見を活用した業務改善支援（大師中・橘中・柿生中）	・専門的知見を活用した業務改善支援（小学校14校、中学校7校）	1
			・業務改善推進校支援（京町小・西糍ヶ谷小・下布田小・西生田小）	・業務改善の好事例集を全校へ配布（6月）	・業務改善推進校の活動報告動画の共有（5月）	1
			・就学援助事務のシステム化（4月）			3
			・地域住民等との連携（コミュニティ・スクール拡充：10校→15校）	・地域住民等との連携（中学校区学校運営協議会の拡充（新たに3つの中学校区）、コミュニティ・スクール拡充（21校））	・地域住民等との連携（中学校区の“連携型”を設置（7校）、コミュニティ・スクール拡充（28校））	4
			・研修体制の見直し（e-ラーニングの活用、集合研修回数の削減、校内研修充実のためのガイドブック配布等）	・研修体制の見直し（動画配信、双方向でのやり取りができるWEB会議システムなどICTの活用）		7
			・学校ごとの共有フォルダ（ローカルフォルダ）の新設			8
			・留守番電話の設置（小学校113校及び特別支援学校4校）（10月）	・留守番電話の設置（はるひ野小及び中学校52校）（10月）		9
				・全市立学校へモバイル端末（スマートフォン）の設置		1
				・特別支援学校スクールバスの増車		1
				・ICTを活用した欠席連絡システムの導入（3月）		1
				・新校務支援システム導入		5
				・学校宛て調査の見直し（廃止、統合、様式等の改善）		8
				・押印の見直し等に関する通知（3月）		11
					・特別支援学校スクールバスへの位置情報管理システム（GPS）を搭載	1
					・学校等ウェブサイトのCMS導入	1
				・教職員が出席する会議等の精選	1	
				・学校給食費公会計化実施	2	
				・GIGA端末の導入 ・不登校児童向け「オンライン学習サービス」試行	6	

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	番号	
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	・県費教職員給与等の市費移管に伴う教職員配置の工夫	・教職員配置の工夫（加配定数の拡充、活用）				1	
	・学校事務職員の「学校業務相互支援事業」					2	
		・教職員事務支援員の試行配置（小学校3校）	・教職員事務支援員の配置拡充（小中学校28校）	・教職員事務支援員の配置拡充（小中学校76校へ配置後、新型コロナウイルス感染症対策に伴う国の補正予算を活用し、障害者就業員と併せて、全小中学校へ配置）	・教職員事務支援員又は障害者就業員の全小中学校への配置継続		3
		・部活動指導員の配置（中学校3校）	・部活動指導員の配置拡充（中学校7校）	（中学校26校予定→22校）	（中学校52校予定→51校）		4
		・専門スタッフの配置拡充（ALT）91人（理科支援員）全小学校（総括学校司書）21人（学校司書）28人（巡回スクールカウンセラー）7人（スクールカウンセラー）全中学校（スクールソーシャルワーカー）8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（SC）全中学校・全高等学校		5
			・法律相談体制の構築（弁護士の非常勤職員を配置）	（弁護士の会計年度任用職員を配置）			6
視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進	・文科省学校業務改善アドバイザー派遣事業（研修実施（2回））	（研修実施（4回））	（研修実施（4回））		・働き方・仕事の進め方改革に向けた研修の実施（8月・在宅勤務可） ・若手教員へのタイムマネジメント研修の実施（12月）	1	
		・「川崎市立学校の部活動に係る方針」策定（5月）			・休日の部活動の地域移行に向けた検討	4	
			・「働き方・仕事の進め方改革だより」発行（年3回程度）			1	
			・ICカードによる出退勤管理運用開始（4月）		・前年度上限時間を超えた教職員の事後的な検証を実施	2	
			・学校閉庁日実施（年間3日夏季のみ、小中特別支援学校）	・学校閉庁日実施拡充（年間5日夏季3日、冬季2日、全市立学校）		3	
			・ヘルスリテラシー向上の取組（学校の健康課題に応じた取組:9校）	（巡回による長時間勤務者への産業医面接及び保健相談員による巡回相談開始）	（産業医の増員:3名→4名）	5	
					・働き方改革の視点を踏まえた人事評価、学校評価の実施及び学校経営方針の策定	1	
					・退校時刻を意識する取組（原則最終退校時刻20時・ポスター原画配布）	1	
					・長期休業期間の在宅勤務によるオンライン研修の試行実施（夏季:13件、冬季:3件）	6	



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市

第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針

令和4（2022）年3月

編集 川崎市教育委員会事務局教育政策室

川崎市川崎区宮本町6番地

電話 044（200）0915

FAX 044（200）3950

Eメール 88seisaku@city.kawasaki.jp
