

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【令和元年度】

川崎市教育委員会では、教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 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、多くの教員が「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示されました。

そのような状況を踏まえ、川崎市教育委員会では、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えていくため、平成 31 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、方針に基づく取組を推進してまいりましたので、令和元年度の取組について報告します。

1 当面の目標に対する状況

勤務実態調査の結果から、多くの教職員が「過労死ライン」とされる正規の勤務時間を超える在校時間（以下「時間外在校等時間」という。）が 1 か月当たり 80 時間を超える状況にあることがわかりました。方針では、まず、「過労死ライン」を超える時間外勤務をなくすことを目指し、当面の目標を掲げました。

**正規の勤務時間を超える在校時間が 1 か月当たり 80 時間
を超える教職員をゼロにする**

(1) 月ごとの時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員の割合 (校種別)

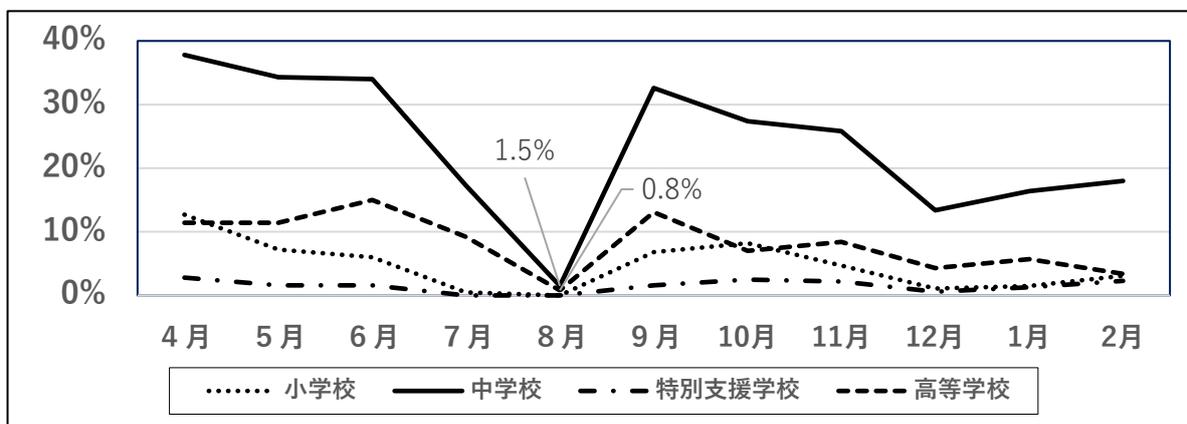
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
小学校	12.7%	7.2%	6.0%	0.5%	—	6.8%	8.2%	4.7%	1.1%	1.5%	3.1%
中学校	37.8%	34.3%	34.0%	17.3%	1.5%	32.6%	27.4%	25.8%	13.3%	16.4%	18.0%
特別支援学校	2.8%	1.6%	1.6%	—	—	1.6%	2.5%	2.2%	0.6%	1.3%	2.3%
高等学校	11.4%	11.4%	15.0%	9.2%	0.8%	13.1%	7.0%	8.4%	4.2%	5.6%	3.4%

※ 教職員とは、正規（再任用含む。）の校長、教頭及び副校長、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。

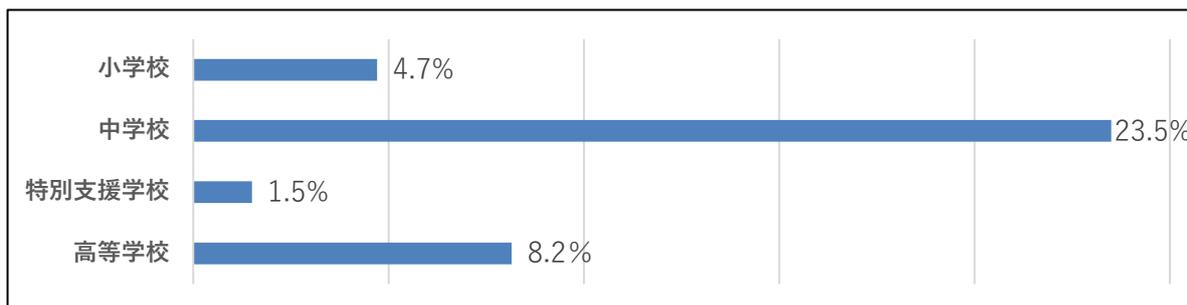
※ 時間外在校等時間とは、職員情報システムの出退勤管理の打刻データによる時間数から自己申告による自己研鑽時間を差し引いたもの。以下同じ。

※ 4月末時点で確定した2月分までの実績データによる算出

月ごとの時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員の割合の推移



1 か月当たりの時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員の割合 (年間平均)



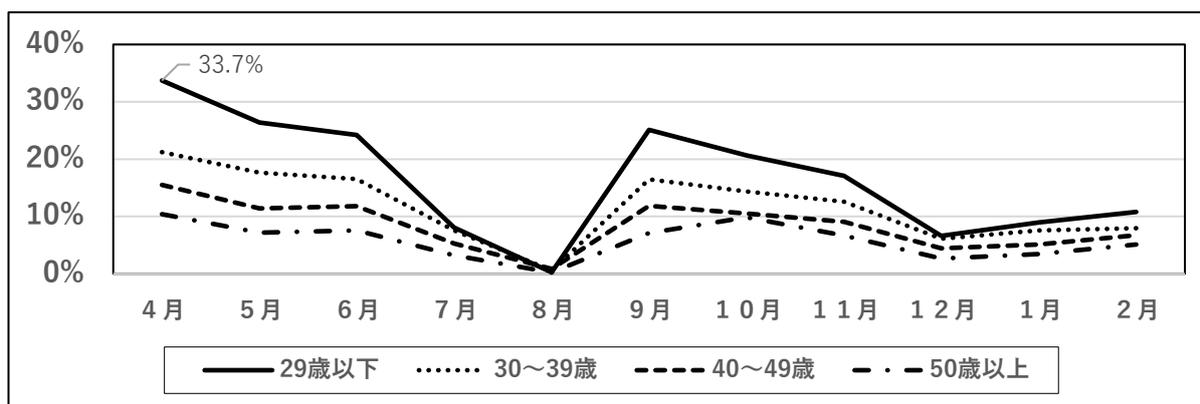
1 か月当たりの時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員の状況は、年度初めが最も多くなる傾向があります。中学校及び高等学校においては、一年を通して比較的高い割合で推移しており、長期休業期間を含む 8 月においても、中学校は 1.5%、高等学校では 0.8%と、時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員がゼロになることはありませんでした。

年間を通して見たときには、1 か月当たりの時間外在校等時間が 80 時間を超える中学校の教職員の割合は 23.5%となっています。

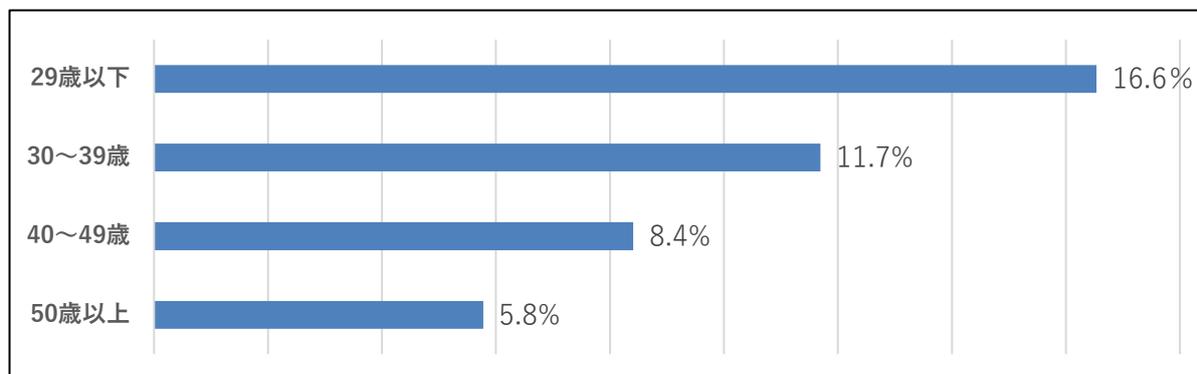
(2) 月ごとの時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合(年代別)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
29歳以下	33.7%	26.4%	24.2%	8.1%	0.3%	25.1%	20.7%	17.1%	6.6%	9.0%	10.8%
30～39歳	21.2%	17.6%	16.5%	7.6%	0.6%	16.5%	14.4%	12.6%	6.1%	7.6%	8.0%
40～49歳	15.5%	11.4%	11.8%	5.3%	0.9%	11.8%	10.5%	9.1%	4.4%	5.1%	6.7%
50歳以上	10.4%	7.2%	7.6%	3.2%	0.2%	7.1%	9.8%	6.7%	2.7%	3.4%	5.1%

月ごとの時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合の推移



1か月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合(年間平均)



1か月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合を年代別に見ると、ほとどの月も長時間勤務の教職員の割合は、「29歳以下」の教職員が最も多くなっています。特に業務量が増加する年度初めの4月は、33.7%となっています。

(3) 月ごとの時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員の割合 (職名別)

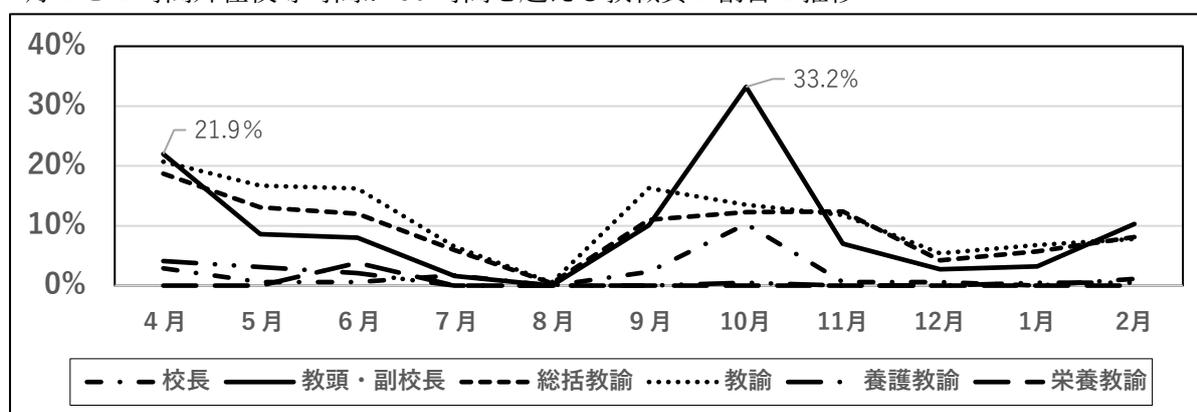
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
校長	2.9%	0.6%	0.6%	1.7%	-	2.3%	10.3%	0.6%	0.6%	-	1.1%
教頭・副校長	21.9%	8.6%	8.0%	1.6%	-	10.8%	33.2%	7.0%	2.7%	3.2%	10.3%
総括教諭	18.7%	13.1%	12.0%	5.9%	0.4%	11.0%	12.3%	12.4%	4.2%	5.7%	8.1%
教諭	20.7%	16.7%	16.2%	6.5%	0.5%	16.3%	13.5%	11.8%	5.4%	6.8%	7.8%
養護教諭	4.1%	3.1%	2.1%	-	-	-	0.5%	-	-	0.5%	0.5%
栄養教諭	-	-	3.8%	-	-	-	-	-	-	-	-

※ 表は全校種を合わせたもの

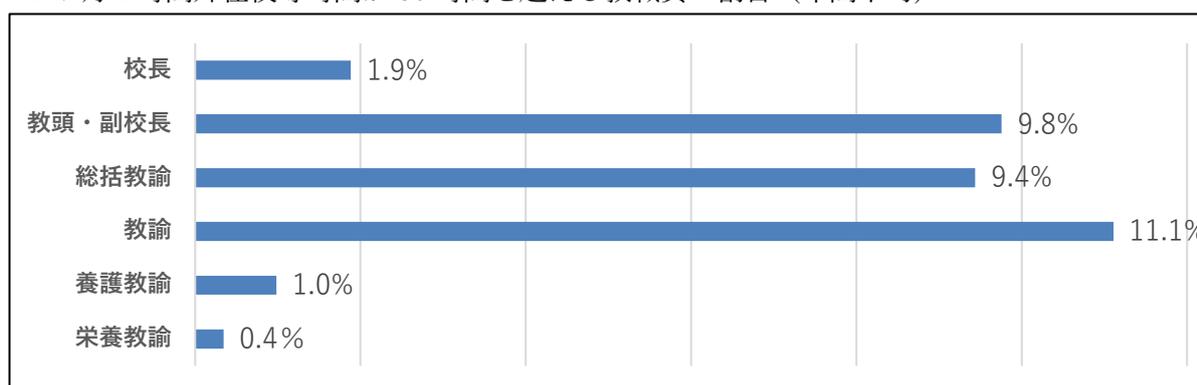
※ 「総括教諭」及び「教諭」には養護及び栄養の総括教諭もしくは教諭を含まない。

「養護教諭」は総括養護教諭を含み、「栄養教諭」には総括栄養教諭を含む。以下同じ。

月ごとの時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員の割合の推移



1 か月の時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員の割合 (年間平均)



1 か月当たりの時間外在校等時間が 80 時間を超える教職員の割合を職名別に見ると、「教頭・副校長」、「総括教諭」、「教諭」の数値が高く、「教頭・副校長」は、4月の21.9%、10月の33.2%が特に高く、「総括教諭」、「教諭」については、4～6月、9～11月が高くなっています。

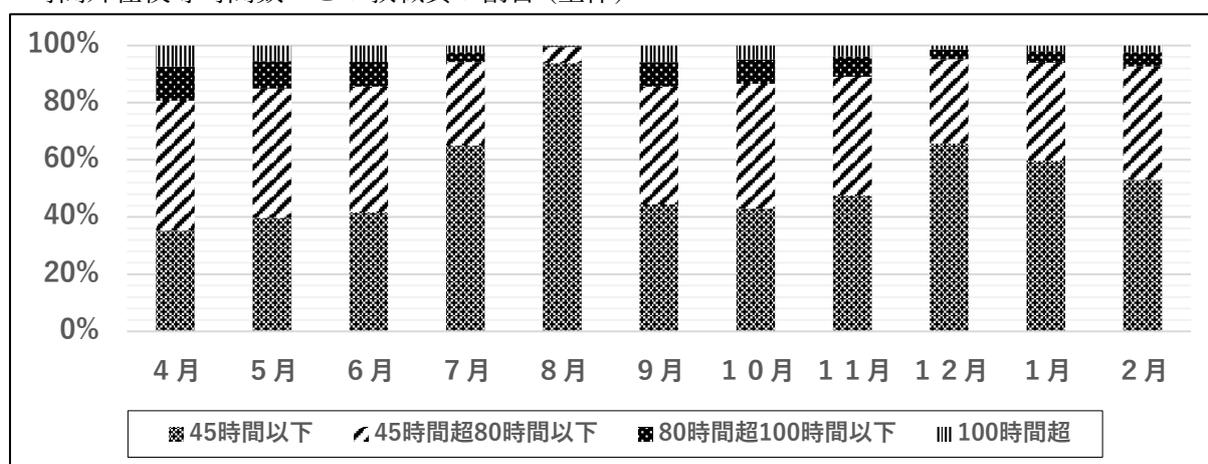
(4) 時間外在校等時間数ごとの教職員の割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
45時間以下	35.3%	39.7%	41.6%	64.9%	93.9%	44.4%	43.0%	47.5%	65.7%	59.7%	53.0%
45時間超80時間以下	45.4%	45.3%	44.0%	29.2%	5.6%	41.2%	43.6%	41.6%	29.5%	34.2%	39.6%
80時間超100時間以下	11.9%	9.5%	8.7%	3.5%	0.3%	8.6%	8.5%	7.1%	3.5%	4.0%	5.1%
100時間超	7.4%	5.5%	5.7%	2.3%	0.2%	5.8%	4.9%	3.8%	1.3%	2.1%	2.3%

19.3%

15.0%

時間外在校等時間数ごとの教職員の割合 (全体)



時間外在校等時間数ごとの教職員の割合については、1 か月当たりの時間外在校等時間を「45 時間以下」、「45 時間超 80 時間以下」、「80 時間超 100 時間以下」、「100 時間超」の4つの分類にしたときの、それぞれの教職員の割合を示したものです。

80 時間超の教職員の割合が最も高い月は4月の19.3%、次いで5月の15.0%となりました。一方で、8月は93.9%の教職員が45 時間以下となりました。

2 現状の考察

長時間勤務に及ぶ教職員の割合を見てみると、校種別では中学校、年代別では29歳以下、職名別では教頭・副校長、総括教諭及び教諭が高く表れており、平成29年に実施した勤務実態調査でのタイムスタディ調査は、一部抽出ではありましたが、結果として、ほぼ同じ傾向であることが改めて確認できました。

1か月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合を校種別で見ると、中学校の教職員の割合は23.5%で、時期による繁閑の差はありますが、比較的高い割合で推移しています。勤務実態調査のヒアリング内容や令和元年度の状況について学校管理職にヒアリングした内容により分析すると、中学校については、部活の朝練のために、より早く出勤する必要があることや、部活指導後に授業準備等にとりかかる教員も多く、退勤時間が遅くなる要因となっています。また、休日の練習試合や長期休業中の遠征に伴う出張、進路指導時期の調査書の作成なども長時間勤務の背景となっています。

年代別に見たときに、29歳以下の教職員の時間外在校等時間が多くなっているのは、正規の勤務時間の中で、できる業務に限られる状況で、経験の浅い教職員は、授業準備や校務分掌に伴う業務に更に時間を要する場合があるほか、若手の教職員からは、徴収金の未納保護者への対応などが、時間的負担のみならず、精神的にも負担が大きいことが多く聴取されています。

職名別では、「教頭・副校長」、「総括教諭」及び「教諭」が突出して割合が高くなっています。総括教諭及び教諭は、正規の勤務時間の大半は、主に担任又は教科担任として授業等の業務を行っており、児童・生徒が下校した後に、学年会議や打合せ、更にその後に個人で行える業務を行うという中で、在校等時間が長時間に及んでいるという状況があります。

また、「教頭・副校長」については、調査や保護者対応、教員からの相談を受けること、また学期の切り替え時期には、教員の成績処理の確認業務などにより、長時間勤務になっている状況があります。

3 「当面の目標」と今後の取組について

教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針の策定時においては、平成 29 年度に実施した勤務実態調査の結果を踏まえ、当面の目標を掲げてきました。

国においては、令和元年 12 月 11 日に、「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」が公布されたことに基づき、「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、「1 か月の時間外在校等時間は原則 4 5 時間以内」「1 年間の時間外在校等時間は原則 3 6 0 時間以内」等の教育職員の在校等時間の上限時間、教育委員会が講ずべき措置等が定められました。

については、本方針においても、国の法改正の趣旨を踏まえ、従来の目標の達成を目指すとともに、新たな目標を掲げることとします。

正規の勤務時間を超える在校等時間が 1 か月当たり 8 0 時間を超える教職員をゼロにするとともに、**4 5 時間を超える教職員を減少させていく**

指針の中で、「在校等時間」については客観的な方法により計測されることが求められていますが、本市においては、平成 31 年 4 月から IC カードを活用した教職員の出退勤管理を行っています。勤務時間の客観的な把握とシステムによる集計を実施することにより、教職員に負担をかけることなく、従来よりも、より正確に年間を通しての勤務の実態を把握することができるようになりました。

IC カードによる出退勤管理を開始してから約 1 年が経ち、集計実績から、改めて教職員の長時間勤務の実態が明らかになったところです。

目標を達成していくためには、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により教職員の負担を軽減することと併せて、教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革など様々な施策が必要です。

教職員が心身共に健康を維持し、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、業務の役割分担及び適正化を着実にを行い、本来的な業務に一層専念できる環境を整えていくことと併せて、時間外在校等時間の削減に向けた施策の実施・効果検証を、今後も継続して行っていきます。

4 令和元年度の取組について

学校における課題を踏まえ、できることから速やかに実行をするため、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ます。

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。

1-1 各学校における業務改善の支援

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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		

<令和元年度の取組>

- ▶ 小学校4校を「業務改善推進校」に指定し、各学校の実情に応じて、業務の改善に取り組んだ。

《時間外在校等時間が生じた月の割合》

	業務改善推進校	小学校平均
45時間以下	61.4%	57.4%
45時間超80時間以下	36.4%	37.9%
80時間超100時間以下	1.9%	3.9%
100時間超	0.2%	0.8%

業務改善推進校の取組

- ◇ 京町小学校 ～業務改善プロジェクトの取組～
 - ・学校事務職員をリーダーとしたプロジェクトチームを結成し、文書管理の見直し、環境整備等を実施
 - ・職員会議での校長提案による課題の共通理解を図り、改革の必要性を認識
 - ・学校行事の見直しにより、準備等の負担軽減や年間を通じての平準化を実現



◇ 西梶ヶ谷小学校 ～学校業務マネジメントの取組～

- ・放課後校庭開放により、子どもが笑顔で帰宅することで子どもと教員の距離が縮まり、保護者との信頼関係を構築できたことから、放課後の保護者対応が減少
- ・学校運営組織を見直し、会議の縮減、総括教諭によるフォロー体制の構築を実現
- ・長期休業中の飼育動物の世話を PTA へ依頼するなど、地域との協働を推進

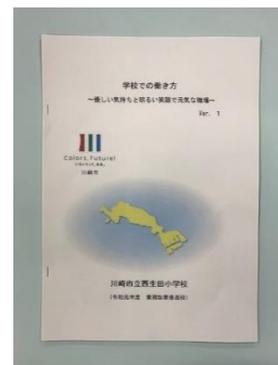


◇ 下布田小学校 ～校長のリーダーシップによる取組～

- ・職員会議、学校経営方針を活用し、校長から繰り返し働き方改革の提案をすることによる教職員の意識改革の取組を実施
- ・年間授業時数の見直しにより、成績処理時間や次年度の引継ぎ等の事務処理の時間を創出
- ・既存会議を活用し、新たな会議体を増やさない工夫

◇ 西生田小学校 ～学校業務マニュアルの作成～

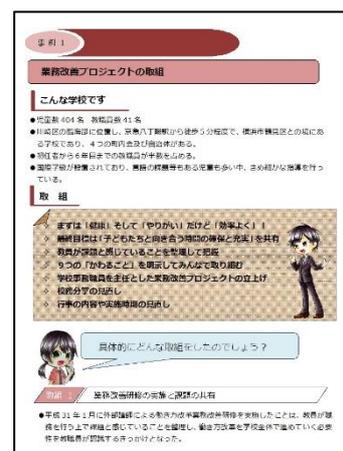
- ・学校業務マニュアルを作成し、学校業務について教職員で共有することで、「誰かに聞かなければわからない」という労力と時間を削減
- ・年間計画の見直しによる業務の平準化
- ・退勤を強制しない声かけ「ノー残業デー」の継続実施による帰れる雰囲気づくり



- 業務改善推進校の取組をまとめ、事例集を作成した。
- 「働き方・仕事の進め方改革だより」を発行し、業務改善の好事例等を紹介した。
- 小杉小学校において、外部の専門的知見を活用した業務改善を実施した。

今後の予定

- 業務改善等に係る好事例や働き方・仕事の進め方改革の取組などの情報を提供するため、引き続き「働き方・仕事の進め方改革だより」を発行する。
- 中学校において外部の専門的知見を活用した業務改善を実施し、学校における業務改善を支援する。
- 取組事例集を校務支援システムへ掲載し、取組の横展開を推進する。



「業務改善推進校の取組～事例集～」

1-2 学校給食費の管理のあり方



<令和元年度の取組>

- 令和3年度から実施する公会計後における教育委員会事務局と各学校の事務分担、給食費徴収事務に関する事務処理フロー等を検討した。(公会計化前後の事務分担の比較は下表のとおり。)
- 「川崎市学校給食費の管理に関する条例」及び同条例の施行規則を制定した。(令和2年3月)

≪公会計実施前後の事務分担比較≫

	業務内容	公会計化前の分担		公会計化後の分担
1	保護者からの給食費徴収	学校	→	教育委員会事務局
2	給食申込書等の配布・回収	学校	→	学校
3	給食費振替口座の登録	学校	→	教育委員会事務局
4	口座振替用データ作成	学校	→	教育委員会事務局
5	口座振替入金確認	学校	→	教育委員会事務局
6	給食費未納者への納付勧奨等	学校	→	教育委員会事務局
7	教育扶助費等の充当関連業務	学校	→	教育委員会事務局
8	臨時的な喫食者への請求	学校	→	学校
9	喫食者・欠食状況の確認	学校	→	学校
10	給食実施予定日の確認	学校	→	学校
11	自校(独自)献立の食材調達	学校(小学校のみ)	→	学校(小学校のみ)

今後の予定

- 公会計化後の給食費徴収業務に関するルール・マニュアル等を検討・策定し、研修等を実施する。
- 給食費徴収システムを構築する。
- 各学校を通じて公会計化の実施に向けた事務手続について保護者へ周知を行い、給食申込書の提出及び口座振替依頼等の手続きを依頼する。

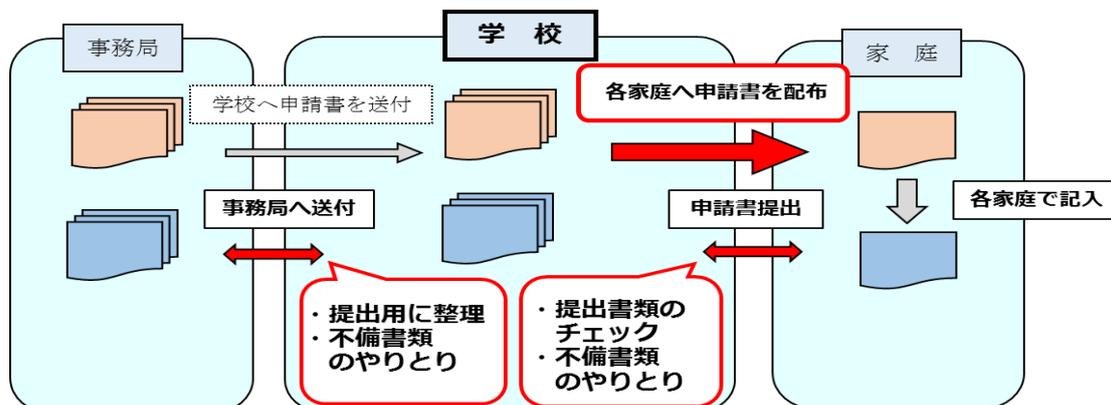
1-3 就学援助事務のシステム化

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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		

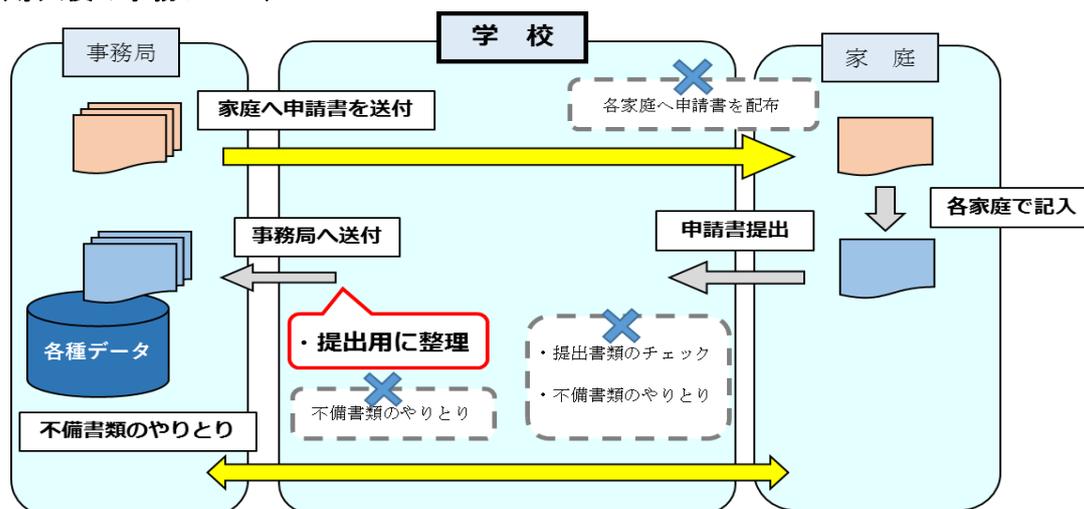
<令和元年度の取組>

- ▶ 平成 31 年 4 月から本格稼働した就学援助システムを活用し、効率的な事務を行った。(システムを活用した申請書の送付、審査、支給、変更等の対応等)
- ▶ 事務局が窓口となり、保護者への配布や不備書類等の対応を行うことにより、学校における業務の削減につながった。

(導入前の事務フロー)



(導入後の事務フロー)



今後の予定

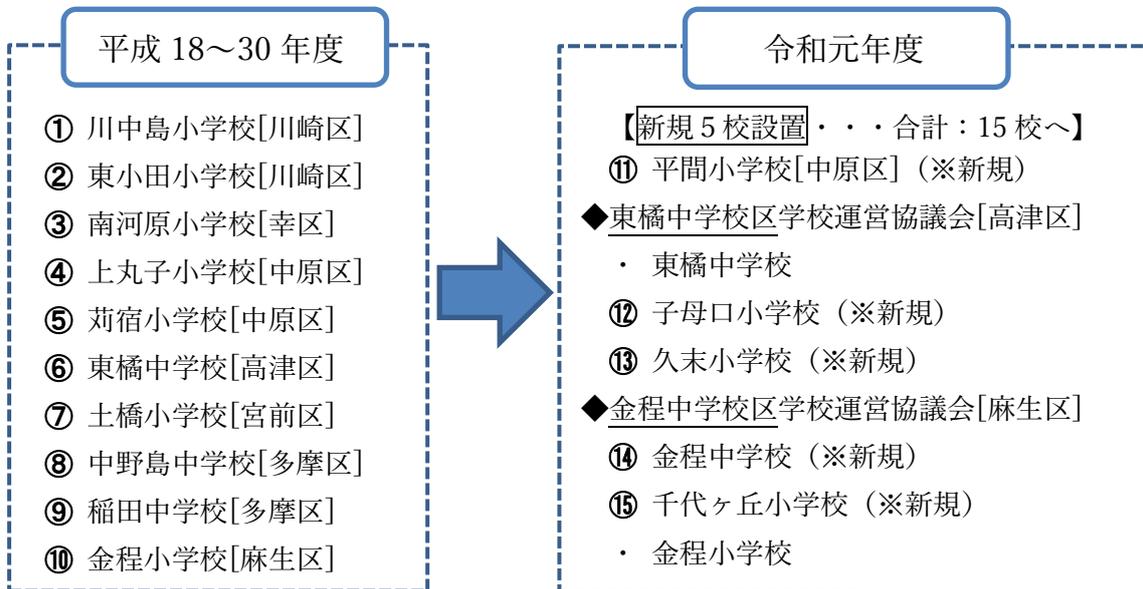
- システムの効果的な活用を図り、就学援助を円滑に運営する。

1-4 地域住民等との更なる連携の推進

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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			

- ▶ 学校運営協議会を設置した学校（コミュニティ・スクール）を拡充（10校から15校）し、地域の特色に合わせた教育活動を推進した。
- ▶ コミュニティ・スクール・フォーラム(2月14日)を開催し、学校と地域と家庭の連携・協働体制のモデルケースの共有を図った。

<コミュニティ・スクール>



地域学校協働活動の様子

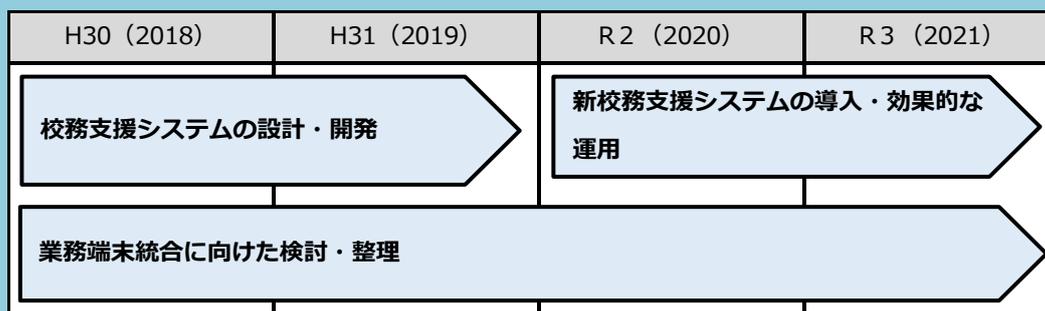


コミュニティフォーラムの様子

今後の予定

- 中学校区学校運営協議会のモデルケースを拡充する。（コミュニティ・スクールを15校→21校 [新規設置6校]）
- コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進体制を推進する。

1-5 校務の情報化の更なる推進



<令和元年度の取組>

- 新校務支援システムへの円滑な移行を図った。
- 新校務支援システムの概要等の周知のための研修を実施した。
(令和元年11月)
- 新校務支援システムのPCを使った操作研修を実施した。
(令和2年2～3月)
- 連絡掲示板機能を活用して、校内での情報共有がより容易になるよう改善を図った。
- 一元管理されている情報から出力される帳票類が拡充されるよう改善を図った。
(例：進路関係帳票、卒業者名簿等)
- 帳票類の作成がよりスムーズになり、効率的に業務が進められるように改善を図った。

今後の予定

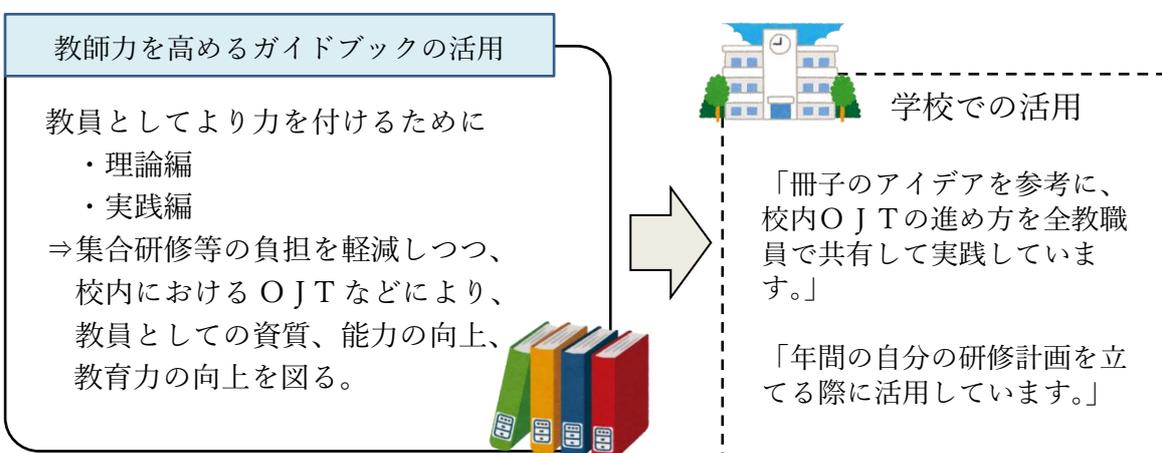
- 新校務支援システム活用に向けた学校へのサポートとして、業者による操作研修を実施する。また、業者によるヘルプデスクを開設し、引き続き、問い合わせ等に対応する。
- 進路指導関係等情報の引継ぎのため、一部データ移行を実施する。

1-6 研修体制の見直し

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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		

<令和元年度の取組>

- 新任教頭研修プログラムの一部を e-ラーニングに変更するなど集合研修の回数を6回実施から4回実施へ削減を図った。
- 校内におけるOJT研修充実のため、ガイドブック（「教師力を高めるガイドブック」）を作成し、全学校へ配付した。



今後の予定

- 講義形式が中心となる集合研修について、e-ラーニングによるプログラムの導入を引き続き検討する。
- 初任者研修及び初任者宿泊研修の内容について、日数の削減も含め、見直しを図る。
- 各学校でのOJTの取組の好事例をまとめ、全学校に配付する。
- 必修研修以外の研修のあり方について、プログラムの削減や隔年実施への変更等を検討し負担削減を図る。

1-7 調査業務の見直し

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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		

<令和元年度の取組>

- 学校と事務局双方からアクセスできる共有ファイルサーバについて、学校の全職員が業務の必要に応じて、参照できるよう運用を改善した。
- 学校ごとに教職員がデータや資料の共有ができるよう、ローカルフォルダを新設したことで、定例的に依頼される調査や照会について、経年の回答内容や状況がすぐわかるよう整理が可能となった。

今後の予定

- 各種ICT環境（グルかわ、イントラネット等）の効果的な活用方法について、様々な場面で実務に活かせるよう周知をする。
- 事務局から学校へ依頼する調査やアンケート等について、調査内容の精査、調査手法や時期の見直し等により、学校における負担軽減に向けた業務の効率化に取り組む。

1-8 留守番電話の設置

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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	

<令和元年度の取組>

- 令和元年 10 月から小学校 113 校及び特別支援学校 4 校に留守番電話（自動音声メッセージ機能付電話）を設置した。

留守番電話設置の効果

《教職員の声》

- ◇ 授業準備に専念できるようになり、また、早く帰ろうという気持ちになった。
- ◇ 留守番電話が設置されたことにより電話を取らなくていいという安心感があり、本来業務に、より集中できるようになった。
- ◇ 留守番電話に切り替えることで、勤務時間外であるという意識を持つきっかけとなった。
- ◇ 保護者の方々に、教職員の勤務について正しく意識していただけの機会になった。



今後の予定

- 市立中学校 52 校及びはるひ野小学校へ設置する。

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きます。

2-1 教育課題に対応した教職員配置の工夫

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)
効果的な教職員配置の継続的な検討・実施			

<令和元年度の取組>

- 国の小学校における英語専科指導のための加配定数や、中学校における生徒指導体制強化のための加配定数を活用し、学級担任等の授業時間数の軽減を図るとともに、軽減された時間を効果的に活用することで、教材研究や学習指導・教育相談等の時間を充実させることができた。
- 児童生徒の習熟度に応じた指導や特別な教育的ニーズに対応するため、指導方法工夫改善定数を活用して、各学校が実情に応じて、引き続き、少人数指導やティーム・ティーチング、少人数学級を選択できるようにすることで、きめ細やかな指導が実施できるよう、教育環境の充実を図った。

今後の予定

- 本市の教育課題を踏まえた加配定数の拡充や活用、学校の実情に応じた効果的な教職員配置を検討する。

2-2 学校事務職員の能力活用

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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			

<令和元年度の取組>

- 学校事務職員は少数職場であることから、職務上必要な知識や技能等の向上を図り、学校教育の充実に資するため、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た。
- 各区の中心となって業務を行う相互支援拠点校に、国の加配定数を活用して、相互支援組織の運営及び業務を総括する地区代表者を配置した。

今後の予定

- 「チームとしての学校」への展開に向けて、学校事務職員が主体的に校務運営に参画し、力を発揮できるよう、連携・分担できる業務や果たすべき役割に加え、執行体制を含めて職の在り方について検討する。

2-3 教職員事務支援員の配置拡充

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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			

<令和元年度の取組>

- 小・中学校 28 校に配置し、効果検証を行った。

教職員事務支援員配置の効果

《教員支援・校長補佐体制の強化》

- ◇ 教頭や教務主任による校内巡回・教室支援の回数が増えた。
- ◇ 教務主任が学期末の総括や業務改善提案など学校運営に関する業務に充てる時間が増えつつ、事務業務が軽減されたことで時間外勤務時間の縮減になった。

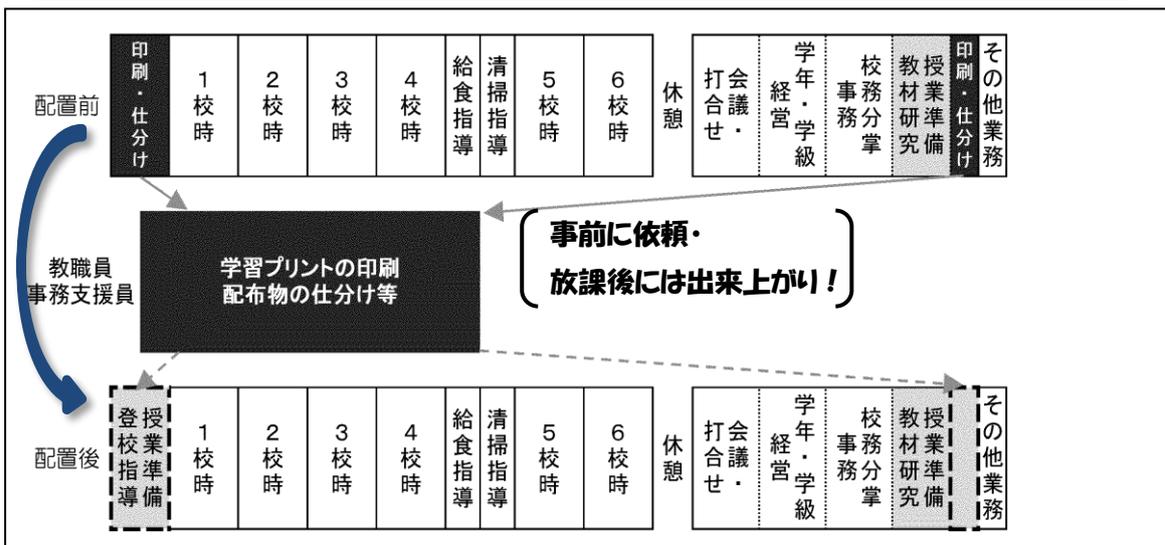
《授業準備や教材研究の充実》

- ◇ 印刷等の時間が減り、教材研究や会議等の時間を確保できるようになった。
- ◇ 朝の印刷業務が無くなり授業準備の時間に充てることができた。

《子どもと向き合う時間の確保》

- ◇ 児童支援に教務主任が関われるようになり、支援体制の強化が図られた。
- ◇ 個別に支援が必要な生徒への対応など、生徒指導が充実するようになった。

- これらの効果にあるように、本事業は、単純に勤務時間だけを削減するものではなく、教員の負担を軽減することにより、教員が心にゆとりを持って児童生徒と向き合う時間を確保し、授業や児童生徒指導などの本来的な業務に一層専念できる環境の整備が図られている。



今後の予定

- 令和2年度は小・中学校 76 校に配置を拡充し、令和3年度までに全小学校、令和5年度までに全中学校への配置に向け取組を推進する。

2-4 部活動指導員の配置拡充

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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			

<令和元年度の取組>

- 中学校7校に配置し、効果検証を行った。

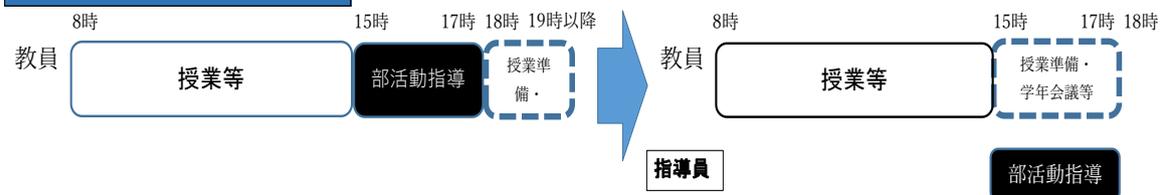
《教職員の声》

- ◇ 顧問教員は、指導員が単独で指導を行う時間を学年会議の出席、授業準備、個人面談、生徒指導の時間に充てることが可能となり、生徒と向き合える時間の確保につながるとともに、技術指導経験のない教員に代わって指導経験を有する指導員を配置することによって、生徒の技術力の向上につながった。
- ◇ 休日の部活動において、複数の教員で大会会場への引率等を行っていたが、指導員が引率を行うことで教員1名の休みが確保できた。

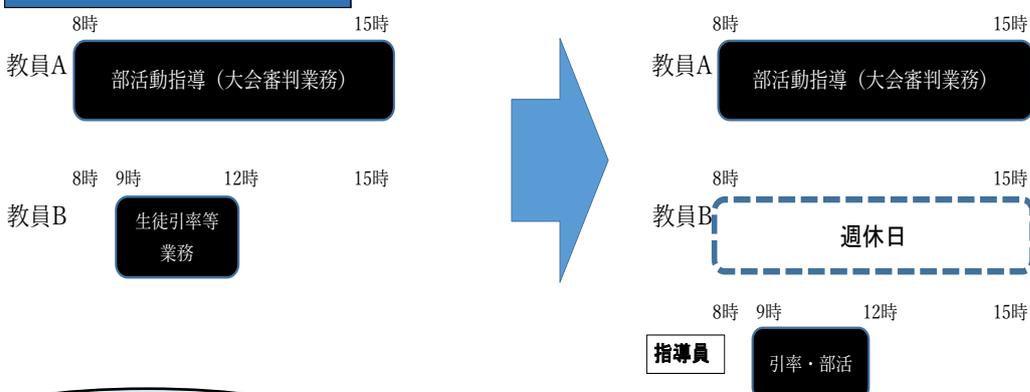


(部活動指導員配置による変化)

■ 平日の勤務スケジュール例



■ 休日の勤務スケジュール例



今後の予定

- 中学校26校に配置拡充を図る。

2-5 専門スタッフの効果的な配置の継続

H30 (2018)	H31 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (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			

<令和元年度の取組>

- ▶ 夏季希望研修やC E T研修において、教員を対象に、外国語指導助手等とのチーム・ティーチングの進め方についての研修を実施した。
- ▶ 理科支援員の資質・能力の向上のため、研修会を実施した。(半日×8回)
- ▶ 外国語指導助手 (ALT)

H30年度	R元年度	R 2 年度
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

- ▶ 学校司書

H30年度	R元年度	R 2 年度
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

今後の予定

- 小学校 114 校に、理科支援員の配置を継続する。
- 小学校学級担任の英語指導における負担の軽減を図り、効果的に外国語指導助手等とのチーム・ティーチングを進めるために、研修を継続して実施する。
- 各学校における計画的なスクールカウンセラーの活用を推進する。
- 学校規模に応じた、スクールカウンセラーの勤務時間や勤務日数の検討を行う。

2-6 法律相談体制の拡充

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)
学校法律相談の実施			
配置の検討	法曹有資格者の配置		

<令和元年度の取組>

- 弁護士を非常勤職員として配置し、各学校からの相談体制を構築した。
- 「教育現場と法的問題」など教職員等を対象とした研修を2回実施した。
- 相談件数実績（令和元年5月～令和2年3月）
117件（月平均10～11件）
- 相談事例
 - ・学校における事故に関するもの
 - ・個人情報についての保護者対応
 - ・児童間のトラブルなど

今後の予定

- 弁護士の任用を継続し、学校からの相談体制を構築する。
- 業務量や処理実績等を踏まえ、効果的な配置の在り方を検討する。

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、教職員が心身共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。

3-1 教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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	

<令和元年度の取組>

- 「働き方改革研修 ～自校でやってみる働き方・仕事の進め方改革～」を実施し、延べ169名が参加した。また、中学校においても2校で研修を実施した。
- 「働き方・仕事の進め方改革だより」を発行し時間外勤務の状況、事務局の働き方改革の取組、学校の業務改善事例を紹介した。(年3回)
- 外部の専門的知見を活用した職員参加型の業務改革・改善活動(総務企画局主催)に小杉小学校が参加し、取組を推進した。
- 働き方改革の取組を保護者、地域に理解していただくため、市長メッセージを掲載した手紙を发出(令和元年6月)した。
また、働き方改革の取組について「教育だよりかわさき」に記事を掲載し、保護者等に取り組みの周知を図った。



働き方改革研修の様子



「働き方・仕事の進め方改だより」の発行

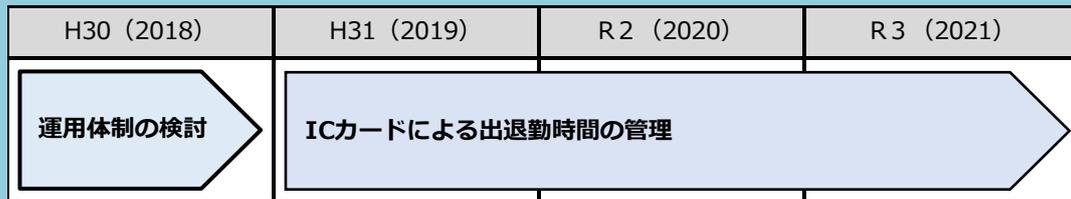


小杉小学校の取組をチャレかわカイゼン発表会で報告しました。

今後の予定

- 各校の取組や勤務の状況を周知し、横展開を図ることで一人ひとりの意識改革を推進する。
- 教育だよりかわさき等の広報紙等も活用しながら、保護者、地域へ理解を促すため、働き方改革の取組について、引き続き発信をする。

3-2 出退勤時間の管理



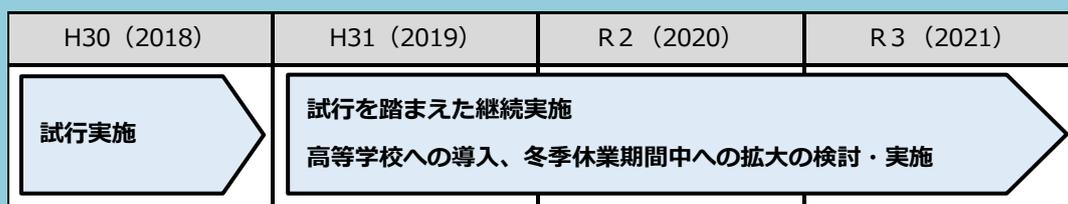
<令和元年度の取組>

- 平成31年4月からICカードによる出退勤管理の運用を開始した。
- 教職員の健康管理や業務改善のフォローアップにつながるよう、毎月、各学校に教員一人ひとりの時間外在校等時間の集計データを送付した。
- 教職員一人ひとりに勤務時間に対する意識の醸成を図るため、時間外勤務の状況を「働き方・仕事の進め方改革だより」に掲載し、全校配布による共有を図った。

今後の予定

- 国の「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」が法的根拠のある指針に格上げされたことを踏まえ、指針を参考にしながら、時間外在校等時間の上限等を教育委員会規則において定める。

3-3 学校閉庁日の実施



<令和元年度の取組>

- 令和元年8月13日～15日の3日間、小・中・特別支援学校で実施
- 学校閉庁日の3日間で9割を超える教職員が休暇等を取得できた。

休暇等取得状況（休暇等取得教職員の割合）

	13日	14日	15日
小学校	97.7%	97.2%	97.8%
中学校	94.6%	94.6%	96.3%
特別支援学校	96.0%	96.3%	97.0%
全体	96.7%	96.4%	97.3%

7月、8月（2か月間）の休暇等取得日数

夏季休業期間を含む7月及び8月の2か月間において、教職員が年次休暇及び夏季休暇を取得した平均日数です。

学校閉庁日実施前の平成29年に比べ、年々増加が見られています。

29年度	30年度	元年度
10.6日	11.3日	12.3日

今後の予定

- 令和2年度から高等学校を含めた全校種で冬季期間への拡大を図り、令和2年度から夏季は8月12日～14日の3日間、冬季は12月28日、1月4日の2日間を学校閉庁日とする。

3-4 部活動指導に係る方針の徹底

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)
方針の策定、 周知	取組状況の把握・指導・助言		

<令和元年度の取組>

- 市立学校をはじめ、保護者、関係団体等に対して部活動指導に係る方針の概要、徹底の遵守を周知した。
- 方針に基づく活動の推進を図った。
- 方針に関するフォローアップ調査を実施（必要に応じてヒアリングを実施）した。

「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状況

各学校における方針に示す部活動に係る取組状況を把握するため、令和元年10月に市立中学校全校を対象にフォローアップ調査を実施しました。

- ◇ 週当たり2日以上の子休養日を設けるについて
「全ての部でできている。」もしくは「概ねできている。」が100%
- ◇ 活動時間は、平日は2時間程度、学校休業日は、3時間程度とすることについて
「全ての部でできている。」もしくは「概ねできている。」が100%

今後の予定

- 調査結果で見えてきた課題への対応について、学校その他関係団体等とも共有を図りながら検討する。
- 引き続き保護者への周知を実施する。

3-5 ヘルスリテラシー（健康決定力）向上の取組

H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (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			

<令和元年度の取組>

- 各学校の健康課題に応じたヘルスリテラシー向上の取組を実施した。
校長・教頭に教職員の健康状況をヒアリングし、健康推進室で把握している健康診断結果、産業医職場巡視時のアンケート、ストレスチェックの集団分析結果等と併せて健康課題を共有し、学校の健康状態の特性に応じた取組を、試行として9校に実施した。

取組例：○若手職員対象の座談会「目指せ！理想のカラダ」
○ベテラン教員対象の健康診断受診後の個別相談会
○職員会議でワンポイント健康情報の提供 等

- 健康推進室相談員が健康セミナーを、7校に実施した。
- 初任者研修、2校目異動者研修において、不調を未然に防ぐセルフケアについての普及啓発を実施した。
- 教頭・校長研修等において、ラインケアについて普及啓発を実施した。
- 中堅教諭等資質向上研修において、支えあう意識の醸成として同僚性を高めるコミュニケーションについて普及啓発を実施した。
- 個別相談として、長時間勤務者の産業医面談や健康診断後の事後措置としての産業医・相談員による個別相談及びメンタルの希望相談等を実施した。

～ヘルスリテラシー向上の取り組み～

学校へ出向き教職員の方々へ直接、健康について支援を行う機会となりました。20代、30代の方も、健康に生き生きと働き続けたいと考えていることが分かり、健康を維持するための生活の工夫について一緒に考えあうことができました。



健康推進室相談員による健康セミナー

今後の予定

- 試行実施した9校の健康課題に応じたヘルスリテラシー向上の取組を継続する。
- 個別相談、健康セミナー、各種研修等による心と身体のヘルスリテラシーの普及啓発を継続して実施する。