

報告事項No. 4 参考資料

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】

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ので、令和4年度の取組について報告いたします。

1 目標に対する状況

方針では、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、国が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量的な目標設定に加えて、働きやすさに関する質的な目標を令和4年度から新たに定めて取組を進めてまいりました。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。

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	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	48.8%	75.2%	基準年度	4.1%	25.3%	23.6%	49.7%
令和3年度	43.5%	71.5%	令和3年度	4.1%	20.9%	22.2%	43.7%
令和4年度	43.8%	71.3%	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（令和4年度・校種別）

45時間超え80時間の割合

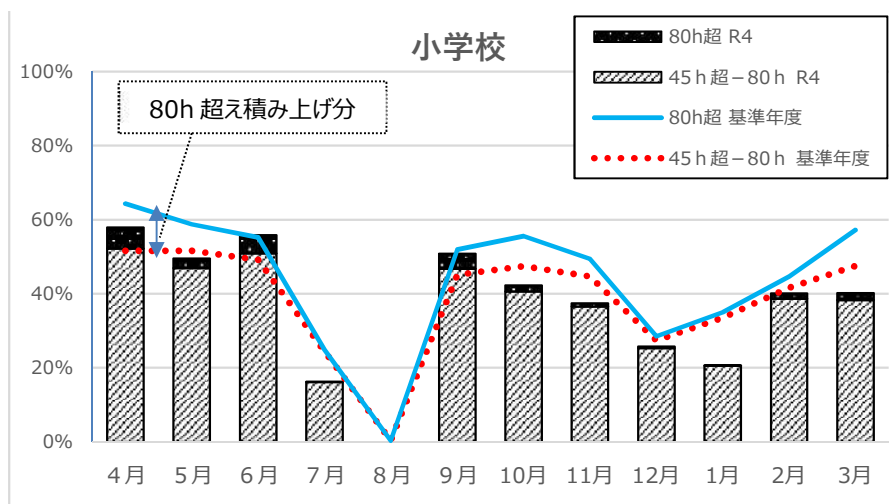
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
小学校	52.2%	46.9%	50.9%	16.1%	0.0%	46.7%	40.6%	36.5%	25.3%	20.5%	38.6%	38.3%	34.4%
中学校	33.5%	37.1%	38.9%	40.1%	15.0%	36.2%	35.6%	39.1%	42.8%	41.2%	44.0%	41.3%	37.1%
特別支援学校	33.6%	27.9%	29.3%	5.8%	0.3%	23.3%	17.9%	20.1%	9.0%	8.4%	16.3%	10.8%	16.9%
高等学校	29.7%	30.4%	32.9%	24.2%	10.5%	33.9%	26.5%	31.3%	24.9%	29.5%	25.9%	19.7%	26.6%

80時間超えの割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
小学校	5.7%	2.6%	4.9%	0.1%	0.0%	4.1%	1.6%	0.9%	0.4%	0.1%	1.5%	1.9%	2.0%
中学校	44.4%	36.7%	37.6%	24.2%	0.9%	40.8%	37.7%	28.8%	16.7%	17.4%	18.2%	25.0%	27.4%
特別支援学校	1.4%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
高等学校	20.4%	16.5%	20.3%	8.7%	2.3%	15.0%	11.5%	13.6%	4.8%	5.4%	5.1%	8.9%	11.0%

※ 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。以下同じ。
 ※ 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。

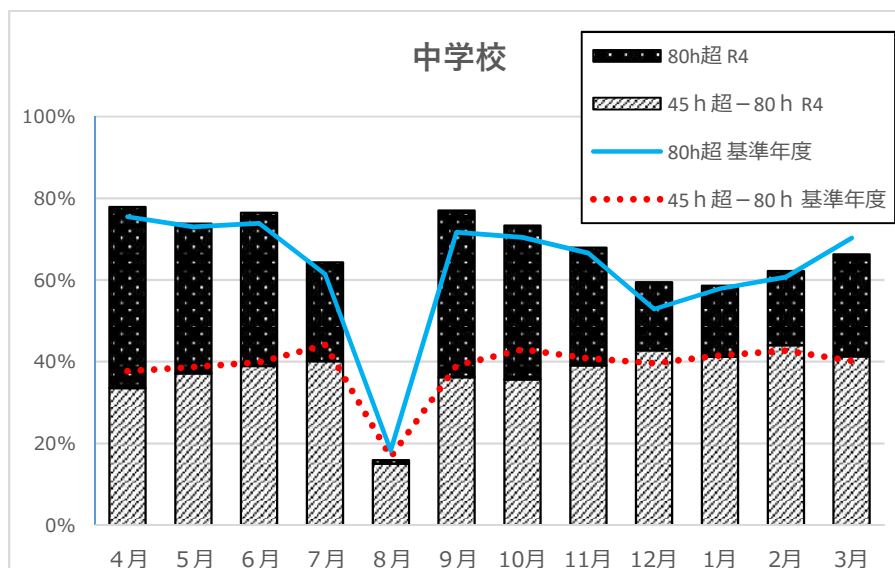
時間外在校等時間（月） 45時間超～80時間／80時間を超える教職員の割合の推移（令和4・基準年度）



年間平均

年度区分	基準年度	R4
80h 超	5.1%	2.0%
45h 超～80h	38.7%	34.4%

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。

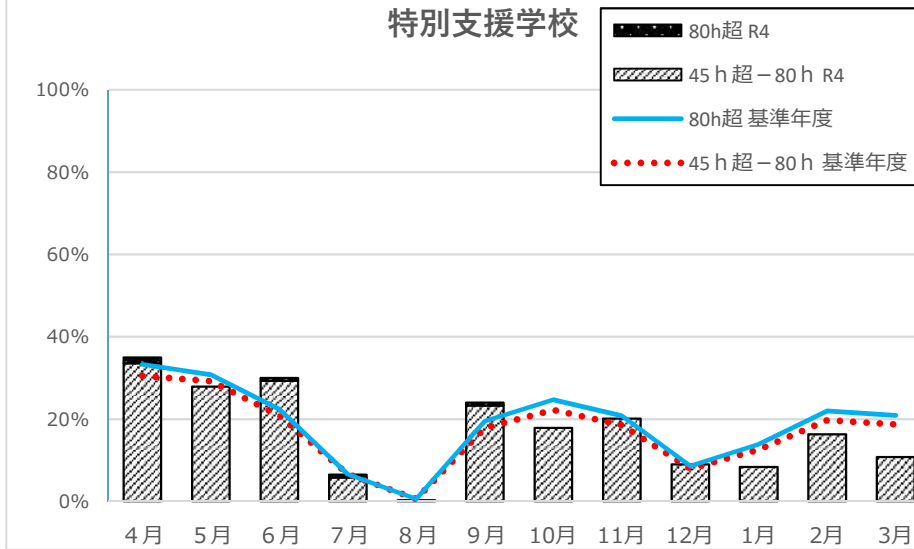


年間平均

年度区分	基準年度	R4
80h 超	24.0%	27.4%
45h 超～80h	38.7%	37.1%

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、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。

特別支援学校

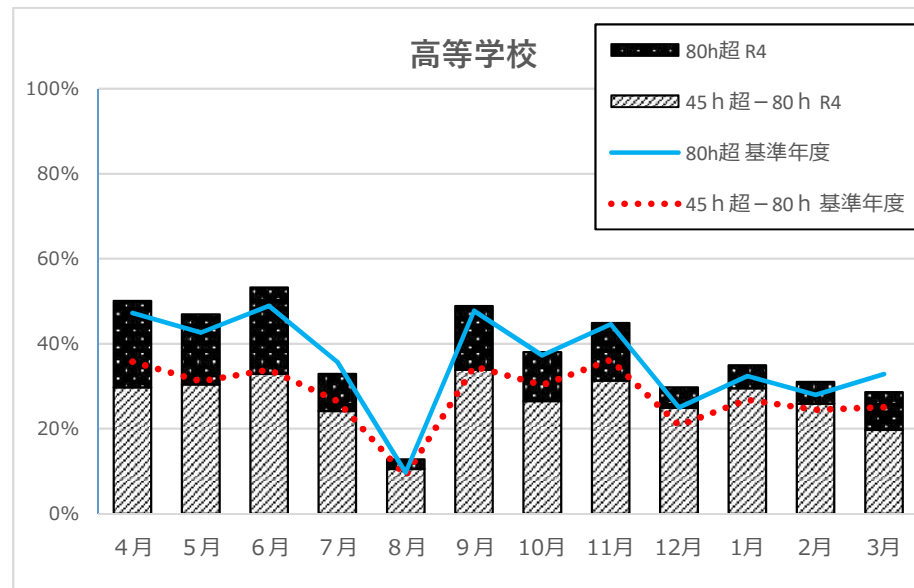


年間平均

年度区分	基準年度	R4
80h超	1.6%	0.3%
45h超~80h	17.1%	16.9%

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。

高等学校



年間平均

年度区分	基準年度	R4
80h超	8.1%	11.0%
45h超~80h	27.9%	26.6%

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。

$$\text{〔総合健康リスク〕} = \text{〔健康リスクA〕} \times \text{〔健康リスクB〕} \div 100$$

(仕事の量的負担・ (職場の支援)

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
----------------	--------------

2 現状の考察

令和4年度は、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染防止に配慮した教育活動を行うため、日々の感染対策やコロナ禍における学校行事の実施等、様々な対応が求められました。また、「かわさきGIGAスクール構想」の推進等、新たに対応すべき教育課題に対応していく必要がありました。

量的目標に照らして現状を見てみますと、45時間を超える教職員の割合については、年間平均で43.8%となっており、令和3年度の43.5%を僅かに上回りましたが、基準年度の48.8%からは減少しました。重点目標としている直前の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が80時間を超える教育職員の割合は、年間平均で19.4%となっており、基準年度や令和3年度から減少しています。

どの校種も4月から6月にかけて数値が高く、小学校及び中学校の4月の80時間超の理由は、「授業準備」が最も多く、次いで「学年・学級経営」となっており、新年度への対応に伴う業務量増加や初任・異動等により、経験年数の浅い教員が授業準備に時間を要したものと考えられます。

中学校においては、上記以外にも9月から10月にかけて数値が高くなっています。80時間超の理由は、2か月とも「部活動」が最も多く、次いで9月は「成績処理」、10月は「学校行事」となっています。

高等学校においても、中学校と同様の傾向が見られ、80時間超の理由は、「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。

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等、定性的な効果は生み出されつつあると考えますが、時間外在校等時間の縮減については、効果は限定的となりました。

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であると考えられます。

質的目標については、総合健康リスクは全国平均100と比較して87.4となっており、令和3年度から減少しています。また、年次休暇の取得日数については、17.3日となっており、目標である年間16日を達成しています。

3 令和4年度の取組等について

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 【継続】

～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			

《第1次取組期間（～R3）の取組内容》

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。

【業務改善推進校】

（令和元（2019）年度）小学校4校（令和2（2020）年度）中学校3校（令和3（2021）年度）小学校14校、中学校7校

《取組の効果》

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。

≪ R 4 の取組 ≫

学校業務改善支援業務として、業務改善推進校（小学校 6 校、中学校 5 校、特別支援学校 1 校）を指定し、研修受講者が創出した具体的な成果 50 件を創出

業務改善	具体的な実践	件数
意識改革	職員研修 学年ごとの定時退勤日設定	11
ICT推進	保護者アンケート 会議資料電子化	6
時間枠確保	事務作業日設定 時程見直し	5
事務処理	学校だよりをホームページへ 学校徴収金関係引落を一括化	5
会議の精選	GIGA 端末の活用	4
環境整備	不要書類の廃棄	4
同僚性向上	教職員で合奏に取り組む 管理職との面談	3
その他	外部支援員・ボランティアへの協力依頼 学年単位でのローテーション授業の一部実施 ほか	12

1-2 学校給食費の管理のあり方 【継続】

～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				

《第1次取組期間（～R3）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。

《R4の取組》

- ・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

1-3 就学援助システムの効果的な運用 【継続】

～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			

《第1次取組期間（～R3）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。

《R4の取組》

- ・氏名等の入った申請書をシステム出力し、市立小中学校へ入学予定又は在籍する世帯へ直接郵送の継続実施
- ・就学援助金の振込先について、学校口座ではなく、保護者口座としたことによる、学校作業の負担軽減の継続

1-4 地域住民等との更なる連携の推進 【拡充】

～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			

《第1次取組期間（～R3）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。

《R4の取組》

- ・学校運営協議会を新たに20校設置し、48校に拡充
- ・地域と学校をつなぐ役割を果たす、地域教育コーディネーターの設置を推進（24中学校区）
- ・地域と学校の連携体制（コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の在り方等）の構築を目指したネットワーク推進会議の開催

1-5 校務の情報化の更なる推進 【拡充】

～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)			

《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（～R3）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

《 R 4 の取組 》

- ・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

1-6 GIGA端末を活用した学校業務の効率化の推進 【新規】

～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			

《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。

≪ R 4 の取組 ≫

- 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（5月、8月）
- アンケートアプリ（G o o g l e F o r m s）の操作研修（6月）の実施
- 電話対応等による活用相談（随時）の実施
- 不登校児童向け「オンライン学習サービス」導入（5月）

1-7 研修体制の見直し 【継続】

～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			

《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（～R3）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。

《R4の取組》

- ・研修内容に応じてGIGA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（14回）

1-8 調査業務の見直し 【継続】

～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			

《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（～R3）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。

《R4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。

1-9 留守番電話の設置 【継続】

～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			

《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、どの時間帯でも応対することが多い中、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（～R3）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。

《R4の取組》

これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

1-10 通知表に関する検討 【新規】

～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			

《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、「教師が教科のための「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。

《R4の取組》

- ・小中学校においては、通知表への押印を廃止する方向性を決定
- ・小学校においては、前期の通知表所見欄の記載を廃止する方向性を決定

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】

～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			

《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。

《R4の取組》

- ・手続きのオンライン化の推進に伴い、押印の見直しを実施（「宿泊行事への参加申込書」、各種広報物に掲載する「個人情報の取扱同意書」など）
- ・L o G oフォームでアンケートを行う等連絡手段のデジタル化を促進
- ・学校の教職員向けにL o G oフォームの操作説明会を実施

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 【拡充】

～R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
	小学校における計画的な35人学級の推進 			
	3年生	4年生	5年生	6年生
効果的な教職員配置の継続的な検討・実施	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 			
	国の加配定数の効果的な活用 			

《第1次取組期間（～R3）の取組内容》

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。

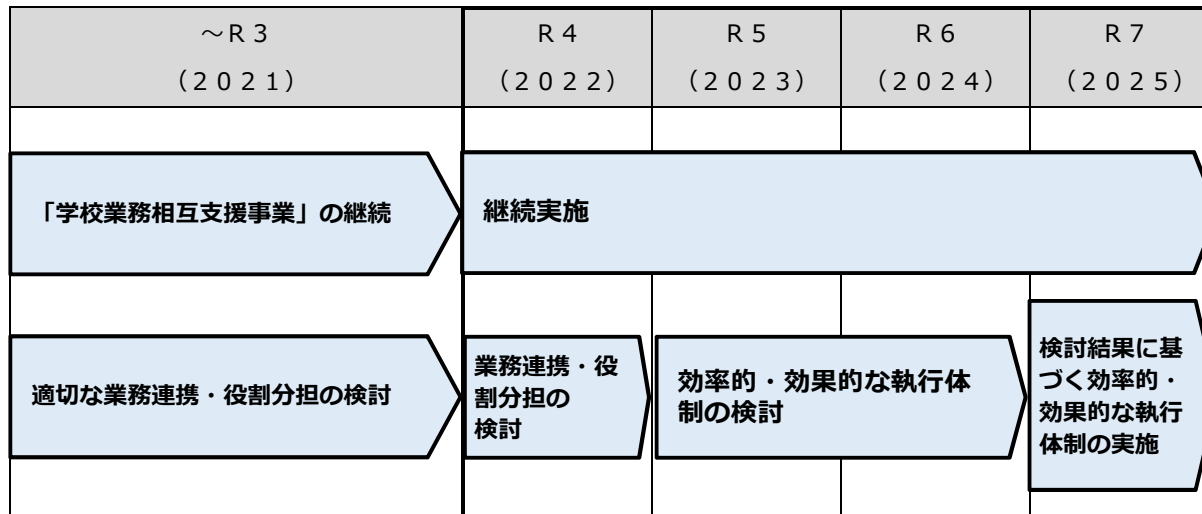
《取組の効果》

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。

《R4の取組》

- ・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、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

2-2 学校事務職員の能力活用 【拡充】



《第1次取組期間（～R3）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。

《R4の取組》

- ・ 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

2-3 教職員事務支援員等の効果的な配置 【継続】

～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			

《第1次取組期間（～R3）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。

《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。

《R4の取組》

- ・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

2-4 部活動指導員の配置拡充 【拡充】

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

《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（～R3）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、段階的に拡充して配置しました。

（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。

《R4の取組》

- ・部活動指導員50名配置（うち、3名は複数配置）

2-5 専門スタッフの効果的な配置の継続 【拡充】

～R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
学校司書	70名	92名	全小学校	
学校巡回スクールカウンセラー	15名に拡充、月2回程度定期派遣開始			
	小学校	特別支援学校		
スクールカウンセラー	中学校・高等学校拡充（年間42回）			
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			

《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（～R3）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)	R4(2022)
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	総括学校司書21名 学校司書70名
学校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			15名に増員し、小学校へ月2回程度定期派遣
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	全中学校・高等学校に配置拡充(年42回)
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			11名配置

《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。

《R4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。

2-6 法律相談弁護士の配置 【継続】

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

《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（～R3）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 （令和3（2021）年度）164件

《取組の効果》

学校からの相談に対し、法的側面からの助言や、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。

《R4の取組》 これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。 （令和4（2022）年度）172件

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、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 【拡充】

～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			

《取組の背景》

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ことが必要です。

《第1次取組期間（～R3）の取組内容》

「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。

《取組の効果》

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。

《R4の取組》

- ・意識改革につながる研修を階層別（学校管理職・中堅教職員・若手教職員）に実施（8月）
- ・働き方改革に対する意識改革を高めるため、学校管理職向けの啓発講演を実施（12月）
- ・「働き方・仕事の進め方改革だより」を年3回（予定）発行し、研修の様子や業務改善事例の紹介、長時間勤務の状況等を周知

3-2 出退勤時刻の管理 【継続】

～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			

《第1次取組期間（～R3）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。

《R4の取組》

- ・ 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（9月～）【拡充】
- ・ これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

3-3 学校閉庁日の実施 【継続】

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

《第1次取組期間（～R3）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。

《R4の取組》

- ・全校種で夏季3日間（8月10日、12日及び15日）（※土日祝日と合わせて連続した休日を6日間確保）及び冬季2日間（12月28日及び1月4日）（※年末年始の休日と合わせ連続した休日を8日間確保）の学校閉庁日を設定

3-4 部活動指導業務の見直しに向けた取組 【継続】

～R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> 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 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100%;"> 継続実施 </div>			

《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（～R3）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。

《R4の取組》

- ・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

3-5 ヘルスリテラシー向上の取組 【継続】

～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			

《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（～R3）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。

≪ R 4 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（全新任教職員と2校目異動者や必要な教職員など）
- ・ 令和3年度に策定した「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」の周知と取組の実施
- ・ 進捗管理・ラインケアの強化・推進に向けた取組として、巡回相談時に保健相談員が管理職と意見交換を行い、健康課題を共有
- ・ 階層別研修（総合教育センターとの共催）の実施（「管理職のためのメンタルヘルス対策の手引」周知等）

※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

3-6 多様な働き方の推進 【新規】

～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			

《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した。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した。

《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。

《R4の取組》

- ・教育職員等の時間単位の年次休暇の取得制限を撤廃（4月）
- ・GIGA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（6月）

3-7 学年始休業の変更 【新規】

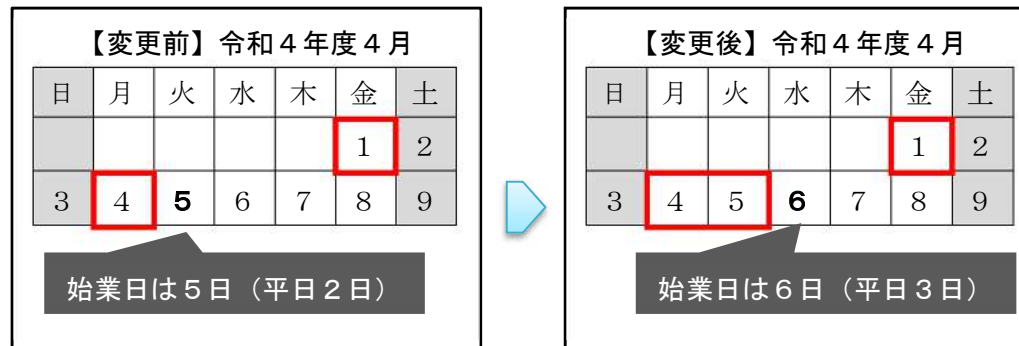
～R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
学年始休業変更に向けた課題整理	学年始休業変更の試行	試行の検証を踏まえ、管理運営規則の見直し		

《取組の背景》

市立学校の始業式・入学式は、令和3年度までは毎年4月5日となっていましたが、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。

《R4の取組》

- ・学年始休業変更の試行取組を踏まえた規則改正の実施

4 今後の取組について

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ます。一方で、児童生徒と向き合うという教職員の仕事の特性から、一律の時間外在校等時間の縮減の推進は、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。

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しておりますので、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ていく必要があります。

今後も教職員の負担軽減の施策を実施し、本来的な業務に一層専念できる環境を整えていくとともに、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促す取組を進めてまいります。