

# 文教委員会資料

所管事務の調査（報告）

「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針（案）」  
について

資料1 【概要版】第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針（案）

資料2 第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針（案）

令和4年2月10日  
教育委員会事務局

## 【概要版】第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針（案）

川崎市教育委員会では、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」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。

この度、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、第2次取組期間（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度）の目標、具体的な取組等を「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」としてまとめました。

### 1 これまでの取組状況及び達成状況

#### （1）主な取組状況

##### 視点1

学校における業務改善・支援体制の整備

- ・外部の専門的知見を活用した業務改善支援
- ・業務改善取組事例集の発行
- ・ICTを活用した欠席等連絡システムの導入
- ・学校等ウェブサイトのCMS導入
- ・学校給食費の公会計化
- ・就学援助事務のシステム化
- ・学校運営協議会（コミュニティ・スクール）の設置拡充
- ・オンライン研修の実施（e-ラーニング、動画配信、ウェブ会議システム等）
- ・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

- ・教職員事務支援員又は障害者就業員の配置
- ・部活動指導員の配置拡充
- ・専門スタッフの効果的な配置
- ・法律相談弁護士の配置

##### 視点3

働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進

- ・「働き方・仕事の進め方改革だより」の発行
- ・意識改革につながる研修の実施
- ・ICカードによる出退勤管理
- ・時間外在校等時間の上限設定等
- ・学校閉庁日の実施

#### （2）これまでの目標と達成状況

①正規の勤務時間を超える在校等時間（以下「時間外在校等時間<sup>1</sup>」という。）が  
1か月当たり80時間を超える教職員をゼロにする

年間平均 令和元(2019)年度 9.5% ⇒ 令和2(2020)年度 9.4% (▲0.1)

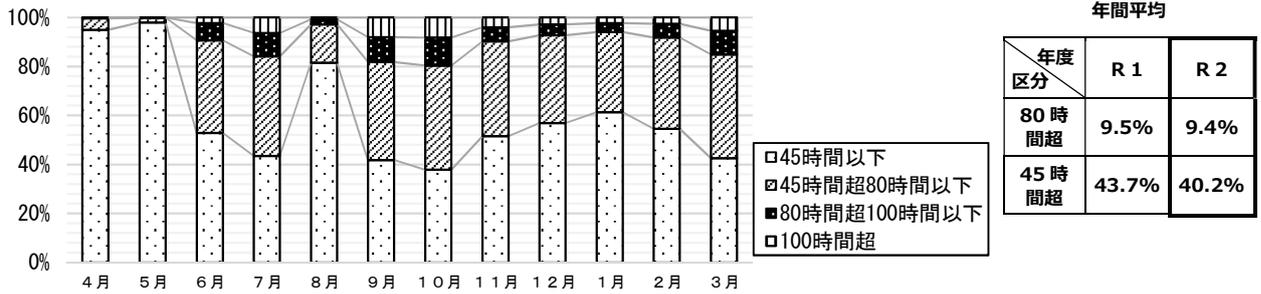
②時間外在校等時間が1か月当たり45時間を超える教職員を減少させていく

年間平均 令和元(2019)年度 43.7% ⇒ 令和2(2020)年度 40.2% (▲3.5)

【留意点】新型コロナウイルス感染症による影響が大きく、単純な経年比較は困難

1 教育職員が校内に在校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。

**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2及び表3において同じ。

**(3) 第1次取組期間の総括**

- ・ 学校現場からは、業務の負担軽減への効果や、本来業務に専念できる時間の増加等、定性的な効果は上がっているとの声が多く聞かれ、時間外在校等時間の縮減には必ずしもつながってはいないが、取組効果は表れているものとする。
- ・ 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に順次実施しており、教職員の負担軽減の施策は一定程度実施してきているものとする。

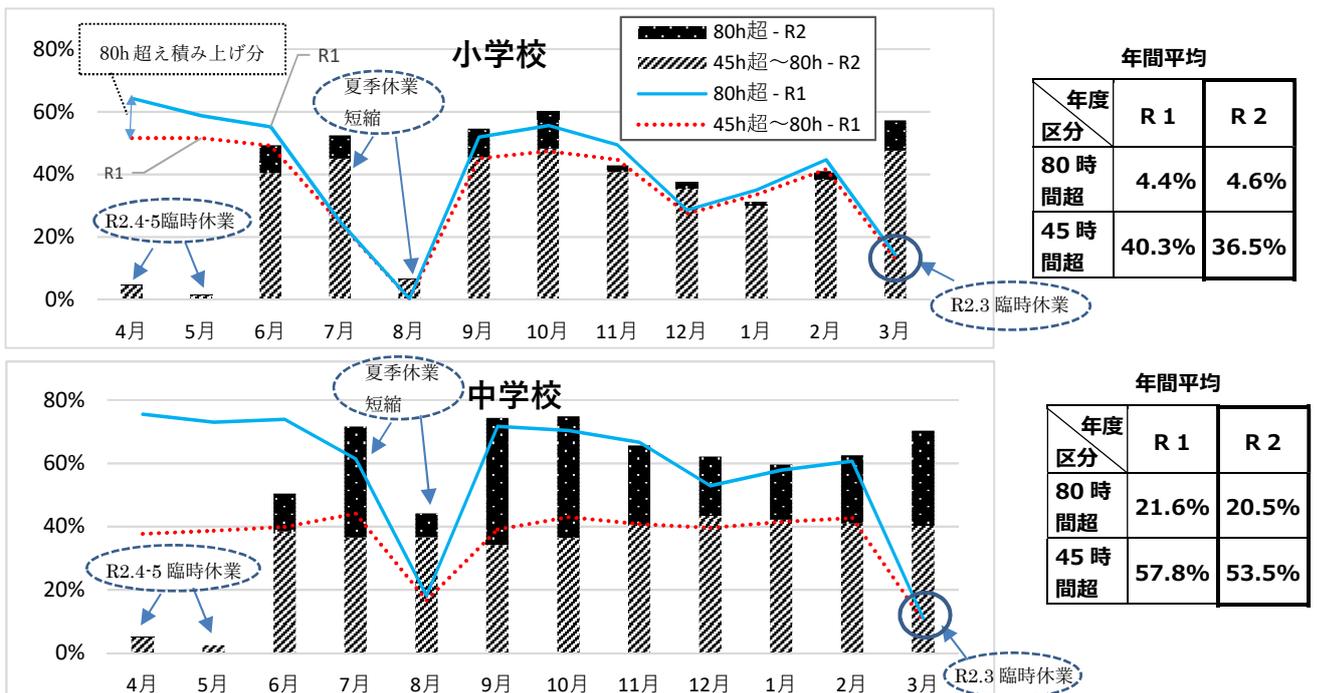
**2 教職員の勤務実態と学校を取り巻く環境等**

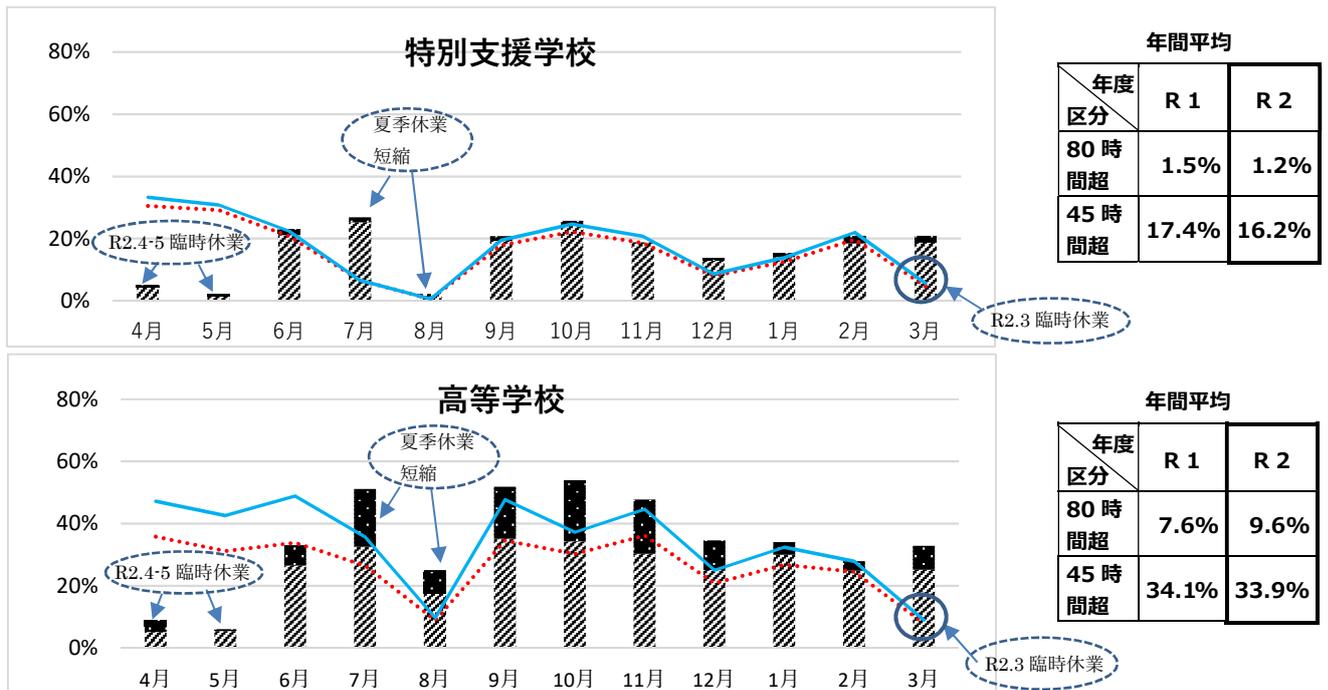
**(1) 本市教職員の勤務状況や負担感**

**① 時間外在校等時間の状況**

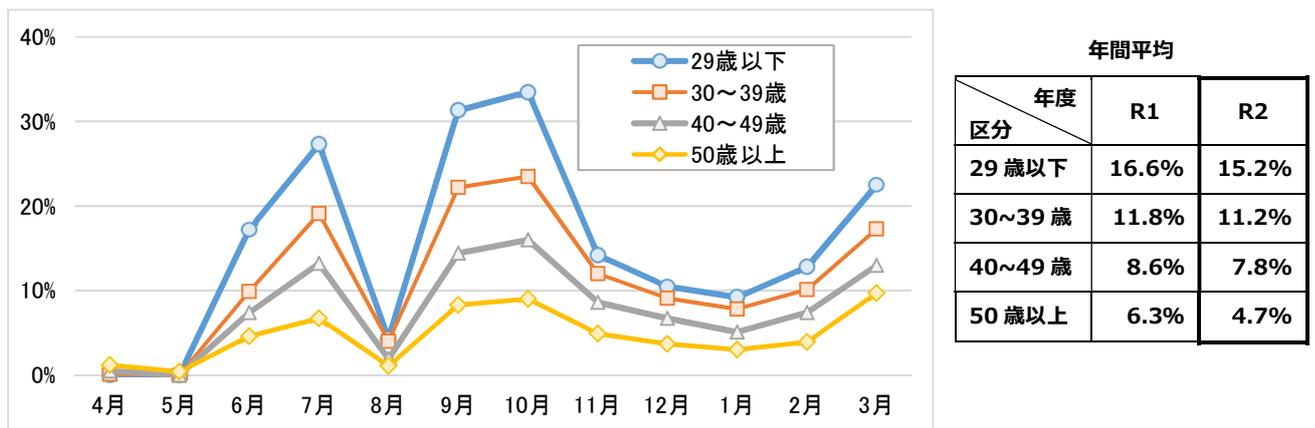
- ・ 1か月当たりの時間外在校等時間が 80時間を超える教育職員の割合は、校種別では 中学校が最も高く、年代別では 29歳以下が最も高い。

**表2 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）**





**表 3 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・R2 年度）



②業務の負担感等の状況（令和 3（2021）年度業務改善推進校アンケート）

- ・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」の負担感が高い。
- ・中学校では、「部活動に関わる業務」も負担感が高い。

③現状の考察

【教職員の勤務の実態について】

- ・小学校は、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、学級担任の持ちコマ数及び授業準備の軽減のための取組が必要であると考えられる。
- ・中学校は、生徒指導や進路指導に関連する業務に加え、部活動指導に関わる時間が長い状況にあるため、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る。
- ・働き方・仕事の進め方に関する教職員の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る。

### 【業務の負担感等について】

- ・小学校では、「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」、中学校では、「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る。
- ・教育委員会も、「調査業務」や「担当者会議等」に改善が求められている。

## （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

- ・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への対応、新型コロナウイルス感染症の影響、子どもの多様化する教育的ニーズへの対応等

### ②在職年数別教員数

- ・在職年数 10 年以下の教員が半数（令和 3（2021）年度）を占めており、ライフステージに応じた研修の充実や、「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・能力の育成が必要

## （３）条例改正・規則制定

- ・給特法改正法<sup>2</sup>を受け、国の指針<sup>3</sup>が策定され、令和 2（2020）年 6 月に条例の一部を改正し、教育職員の時間外在校等時間の上限等を定める規則を制定
- ・事後検証<sup>4</sup>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

## 3 現状の課題

- ・方針に基づく取組により、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。
- ・一方で、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」及び「45 時間を超える教職員を減少させていく」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る。
- ・学校現場からは、一律の時間外在校等時間の縮減の推進は、教職員のモチベーションへの影響を懸念する声も聞かれるため、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必要がある。
- ・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を重点的に進める必要がある。

2 「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」

3 「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服務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」

4 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

## 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

- ・教職員の長時間勤務は、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ある。
- ・日々、児童生徒と向き合う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、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である。
- ・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、働き方に関する意識改革の取組を進め、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く。

### (2) 方針の位置付け

- ・「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」の具体的な取組として位置付け

## 5 目標設定と取組内容

### (1) 目標設定の方向性

- ・長時間勤務の是正とモチベーション維持向上とのバランスを取りながら取組を進めるため、時間外在校等時間に関する「量的な目標」に加え、働きやすさに関する「質的な目標」を新たに定める。
- ・量的な目標については、「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」を定める。

### (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

(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※」未滿かつ「前年度」未滿**

**特例③：可能な限りなくしていく【重点目標】**

連続する月を単位として見る目標であるため、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』とする

目標は、新型コロナウイルス感染症の影響を勘案して設定しており、今後、変更する可能性あり

※「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（2020）年3月』とする。

令和	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								○

【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

「総合健康リスク」の平均：80 以下

（「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・コントロール度） （職場の支援）

（「総合健康リスク」は健康問題のリスクを、全国平均を 100 として表したものの<sup>5</sup>）

② 年次休暇の取得日数

平均取得日数：16 日以上

（第5期川崎市次世代育成支援特定事業主行動計画と同様の目標）

【目標値の状況と目標】

	総合健康リスク		年次休暇平均取得日数
令和3年度実績	92.6	令和2年度実績	10.2日
令和7年度目標	80.0	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）

5 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る。  
 （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）

## 6 具体的な取組

取組項目	内容	区分
<b>視点1 学校における業務改善・支援体制の整備</b>		
1	各学校における業務改善の支援 各学校における日々の業務改善支援や好事例を横展開するとともに、ICTの活用等による更なる負担軽減の取組を実施します。	継続
2	学校給食費の管理のあり方 学校給食費の公会計制度や運用方法について、引き続き学校に向けた周知を行うとともに、必要に応じて改善を行います。	継続
3	就学援助システムの効果的な運用 就学援助システムを効果的に運用し、引き続き学校対応業務の負担軽減につなげていきます。	継続
4	地域住民等との更なる連携の推進 学校運営協議会や地域教育コーディネーターの設置拡充により、学校・家庭・地域の連携・協働を進めていきます。	拡充
5	校務の情報化の更なる推進 機能拡充した校務支援システムの効果的な運用により業務効率化を進めるとともに、業務端末統合に向けた検討や児童生徒の情報一元化に向けた機能拡張を行います。	拡充
6	GIGA 端末を活用した学校業務の効率化の推進 GIGA 端末や教育データ利活用等に向けた研修を実施するとともに、業務効率化の取組事例紹介等により、学校における業務効率化の取組を支援します。また、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。	新規
7	研修体制の見直し 研修の質を維持しながら、研修内容に応じて、集合型研修とICTを活用したオンライン研修とを組み合わせて実施し、教職員の負担軽減を図ります。	継続
8	調査業務の見直し 学校への調査依頼の運用ルールを徹底するとともに、引き続き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す。	継続
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で、勤務時間外における留守番電話（自動音声メッセージ機能付）による対応を、引き続き実施します。	継続
10	通知表に関する検討 通知表作成に係る教職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。	新規
11	押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進 保護者等に求める押印の見直しや連絡手段のデジタル化の運用の徹底を図るとともに、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。	新規
<b>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</b>		
1	教育課題に対応した教職員配置の工夫 小学校における計画的な35人学級を推進するとともに、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。	拡充
2	学校事務職員の能力活用 学校事務職員の現在の執行体制の課題を明確化し、効率的・効果的な執行体制の実施に向けた課題整理及び取組を進めます。	拡充
3	教職員事務支援員等の効果的な配置 教員が行ってきた印刷等の事務的な業務の負担軽減のため、教職員事務支援員又は障害者就業員の配置を継続するとともに、学校の実情に応じた効果的な配置を検討します。	継続
4	部活動指導員の配置拡充 部活動の技術指導や、週休日及び休日の引率業務を担うことができる部活動指導員を、学校の実情に応じて複数配置していきます。	拡充
5	専門スタッフの効果的な配置の継続 今後も、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、外国語指導助手、理科支援員、学校司書等の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。	拡充
6	法律相談弁護士の配置 週1日フルタイム勤務の法律相談弁護士を任用し、法的な側面からの助言や保護者との面談への同席等による相談体制の構築を継続していきます。	継続

取組項目		内容	区分
<b>視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進</b>			
1	教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革	教職員一人ひとりの働き方改革に対する意識の醸成を図るため、働き方改革の取組や業務改善の好事例を共有するとともに、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。	拡充
2	出退勤時刻の管理	教職員一人ひとりが自らの在校等時間を客観的に把握できるよう、ICカードによる出退勤時刻の管理を継続実施します。	継続
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、勤務時間に対する意識向上に向けた取組として、夏季及び冬季の学校閉庁日の実施を継続します。	継続
4	部活動指導業務の見直しに向けた取組	部活動に係る方針に基づき、バランスの取れた部活動の運営を行うとともに、休日の部活動の地域移行に向けた検討や、部活動指導業務の見直しを継続実施します。	継続
5	ヘルスリテラシー向上の取組	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、健康的な職場環境づくりのため、産業医職場巡視やストレスチェック集団分析結果の活用等を実施します。	継続
6	多様な働き方の推進	教育職員等の時間休取得制限の撤廃の実施や、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等、休暇取得の促進や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取組を実施します。	新規
7	学年始休業の変更	新学期開始に向けた準備時間として、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。	新規

## 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む。

**校長**は、長時間勤務の是正に向けた取組を自主的・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。

**教職員**は、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る。

### (2) 保護者・地域社会の理解促進

教職員の勤務の現状及び教職員の働き方・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の御理解、御協力が得られるよう周知、啓発する。

### (3) 国への働きかけ

教職員定数の改善や財政的支援等、国レベルでの抜本的な制度改正等を、引き続き国に対して働きかけていく。

### (4) 進捗管理の考え方

かわさき教育プランに基づく取組の進捗管理の中で、毎年度評価を行うとともに、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く。

「学校業務検討委員会」等で意見交換しながら、取組を進めていく。

【資料1】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
	・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（予定）	
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（小杉小学校）	・専門的知見を活用した業務改善支援（中学校3校）	・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（小学校4校）支援	・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（はるひ野小学校及び中学校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
				・学校あて調査の見直し（廃止、統合、様式等の改善）（8月）		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導入	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て全小中学校へ配置（うち13校は障害者就業員による配置））	・教職員事務支援員の全小中学校へ配置継続（うち17校は障害者就業員による配置予定）		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）		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）101人  （学校司書）42人	（ALT）101人  （学校司書）56人  （SC）全中学校・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（下布田小学校、西槻ヶ谷小学校、西生田小学校、京町小学校において業務改善研修を実施）（12月、1月）	・働き方改革研修の実施（計4回）		・働き方研修の実施（8月・在宅勤務可） ・若手対象の研修の実施（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4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
			・ヘルシテラー向上の取組（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		

## 【資料2】業務改善取組事例

令和元（2019）年度

### ☆京町小 ～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 ～学校業務マネジメントの取組～



- ・放課後校庭開放により、子どもと教員の距離が縮まり、子どもが笑顔で帰宅することで、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
- ・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 ～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 ～学校業務マニュアルの作成～

- ・学校業務マニュアルを作成し、「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

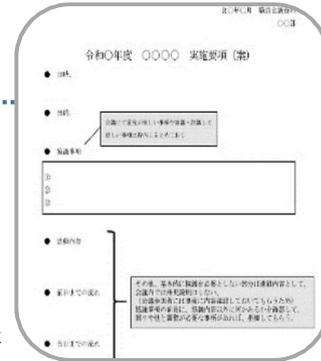


## 令和2（2020）年度

### 会議時間の短縮

- ・開始時刻・終了時刻のルールの設定（大師中）
- ・タイムキーパーによる時間の記録（大師中）
- ・議題ごとの所要時間の事前設定（橘中）
- ・提案資料・協議資料の様式統一化（橘中・柿生中）

等



### 業務改善意識の醸成 / 意見集約



- ・現状把握アンケート／改善アイデアアンケート（大師中）
- ・業務改善に向けた希望アンケート（橘中）
- ・業務改善への理解と共有を目的としたアンケート（柿生中）

### 業務の効率化

- ・データ共有システムの整理と活用（大師中）
- ・障害者従業員の有効活用に向けた取組（橘中）  
業務依頼票の改訂、仕事依頼のチラシ配布等
- ・ルール、手順の順守の徹底  
校務支援システム掲示板確認の徹底（橘中・柿生中）  
運営委員会、職員会議の資料提出ルールの徹底（柿生中）



## 令和3（2021）年度

### 会議関係

- ・ICTを活用した資料配布  
（ペーパーレス化・事前共有）
- ・会議終了時刻厳守の徹底



準備時間・会議時間の短縮

### 行事関係

- ・行事の精選（中止）
- ・運動会・体育祭の半日開催等
- ・地域行事への参加の見直し



準備時間の減、週休日勤務の減

### その他

- ・共有フォルダの活用・整理
- ・職場環境改善研修の実施
- ・チラシ配布の精選
- ・学年内での授業準備の分担化
- ・校務分掌の見直し・適正化
- ・ノー残業デーの設定

等