

文 教 委 員 会 資 料

所管事務の調査（報告）

令和 7 年度教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に関する取組について

資料 1 【概要版】教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に関する取組について【令和 7 年度】

資料 2 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 7 年度】

資料 3 令和 7 年度学校業務改善等の取組について

令 和 8 年 8 月 2 1 日
教 育 委 員 会 事 務 局

教育政策室 担当

【概要版】

教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に
関する取組について【令和7年度】

「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」について

川崎市教育委員会では、「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（方針策定時～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・適正化を着実に行之、授業や学級経営、児童生徒指導等の本来的な業務に一層専念できる環境を整備するなどの取組を推進してまいりました。

第2次方針では、長時間勤務の是正はもちろん、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、これまでの時間外在校等時間に関する量的な目標に加えて、働きやすさに関する質的な目標も新たに定めました。

第2次取組期間における「目標」

I 量的目標

＜原則＞

- ①1か月：45時間を超える教育職員の割合
- ②1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）＞

- ①1か月：100時間以上の教育職員の割合
- ②1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
- ④45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～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。

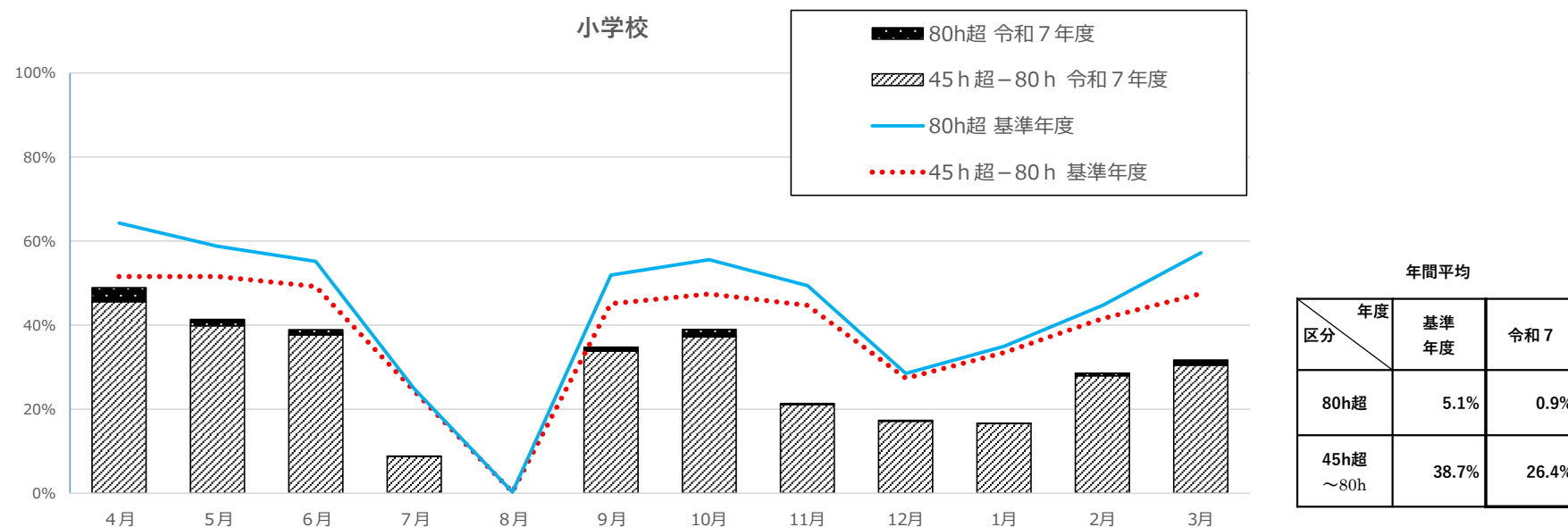
目標の達成状況（令和４～７年度）

	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%
令和４年度	43.8%	71.3%	4.5%	21.4%	19.4%	44.3%
令和５年度	40.6%	68.5%	3.9%	19.2%	18.3%	39.3%
令和６年度	38.7%	65.8%	3.7%	18.5%	18.3%	37.6%
令和７年度	37.3%	62.8%	3.9%	17.8%	17.0%	36.1%

令和７年度の年間平均は、原則①、原則②、特例②、特例④は基準年度及び前年度より割合が減少しましたが、特例①は、基準年度より割合が減少したものの、前年度より増加しました。また「可能な限りなくしていく」と重点目標として設定している特例③は、基準年度及び前年度より割合が減少しました。

時間外在校等時間（月）45時間／80時間を超える教職員の割合（小学校）

図表 1

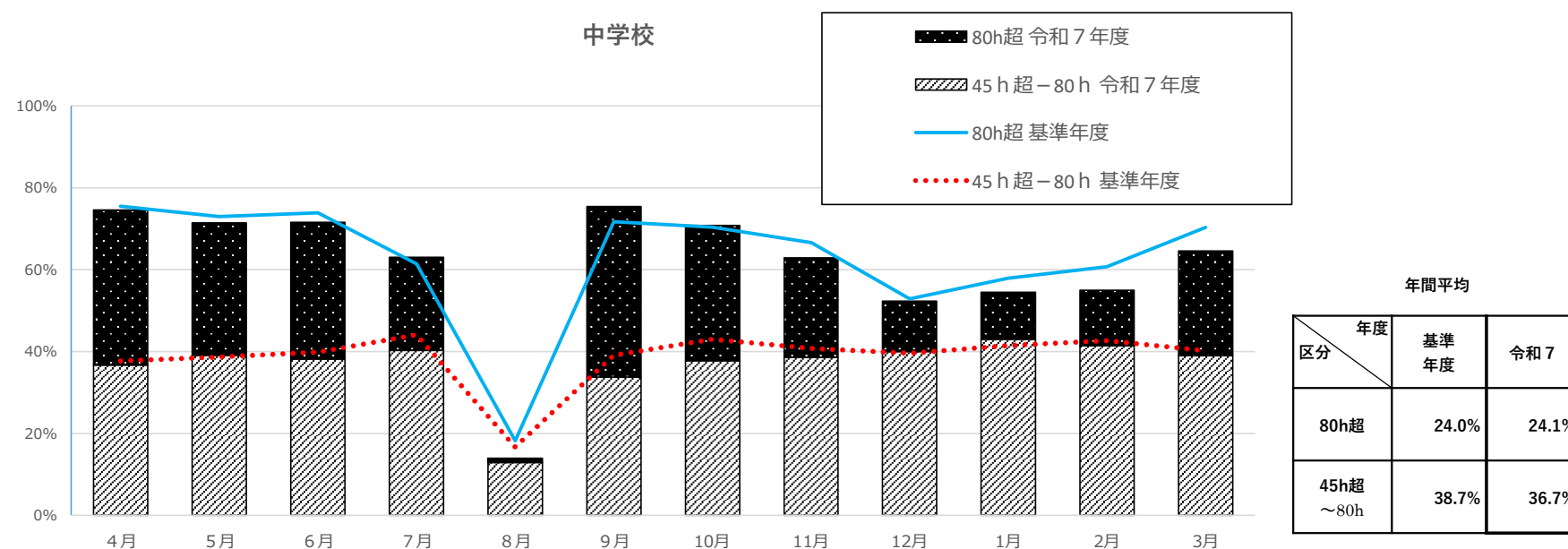


令和7年度の年間平均は、80 時間超、45 時間超ともに基準年度より割合が減少しました。

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・異動等により授業準備に時間を要したことが主な要因であると考えられます。

時間外在校等時間（月）45時間／80時間を超える教職員の割合（中学校）

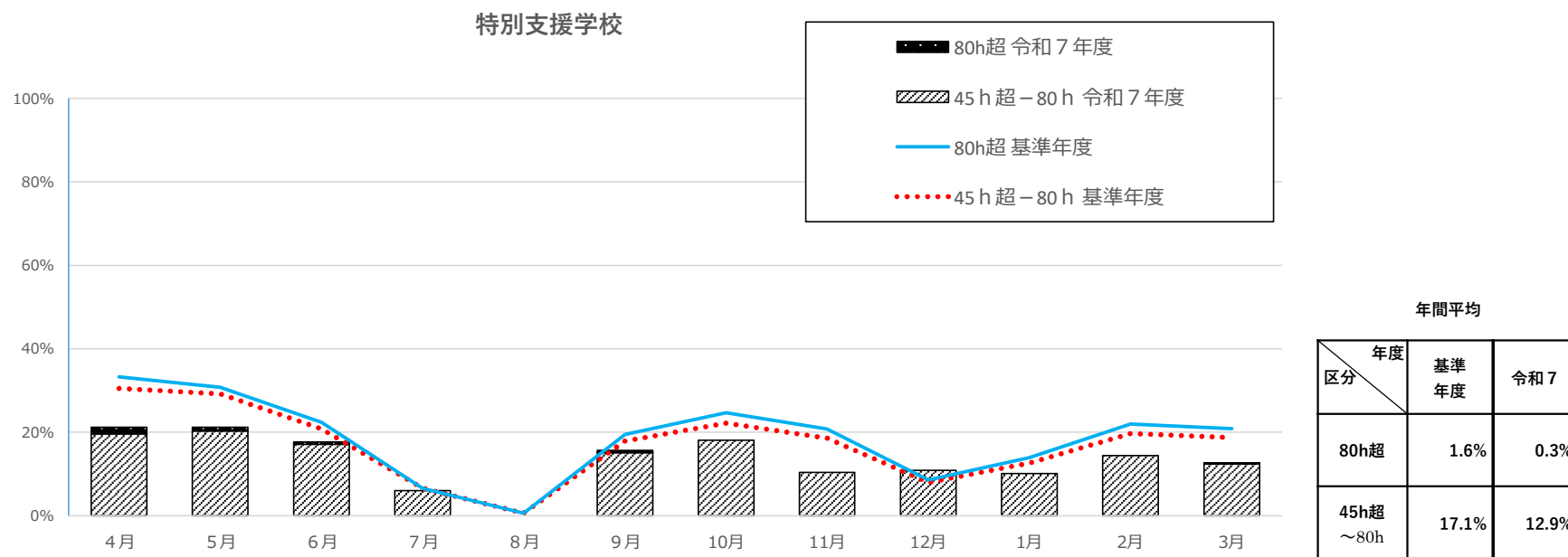
図表 2



令和 7 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僅かに割合が増加しました。令和 7 年度の80 時間超の割合は、4 月から 6 月、9 月及び10 月の割合が高くなっており、その主な理由は、「部活動・クラブ活動」、「成績処理」、「学年・学級経営」、「授業準備」等となっています。

時間外在校等時間（月）45時間／80時間を超える教職員の割合（特別支援学校）

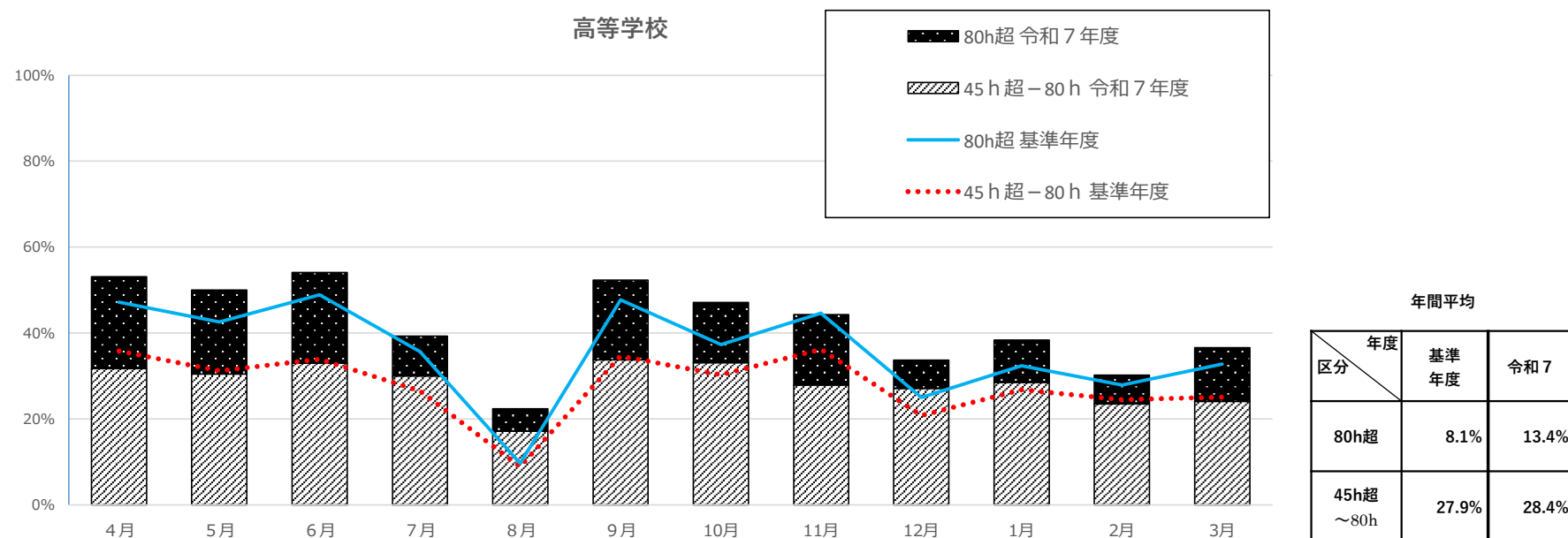
図表 3



令和7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7年度の80 時間超の割合は、4月から6月の割合が高くなっており、その主な理由は、「学年・学級運営」、「授業準備」、「学校経営」、「学校行事」等となっています。

時間外在校等時間（月）45時間／80時間を超える教職員の割合（高等学校）

図表 4

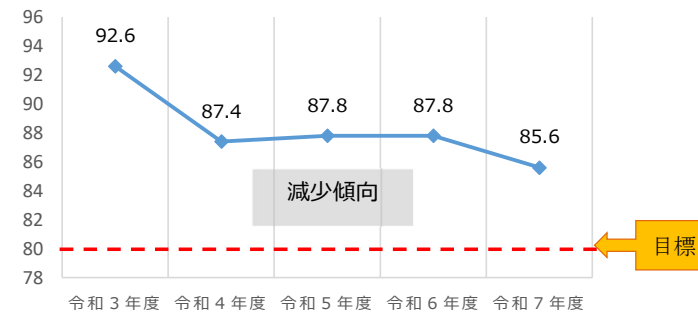


令和7年度の年間平均は、45時間超、80時間超ともに基準年度より割合が増加しました。令和7年度の80時間超の割合は、4月、5月、6月及び9月の割合が高くなっています。80時間超の理由は、年間を通じて「部活動・クラブ活動」が最も多く、次いで「成績処理」、「学校経営」、「授業準備」となっています。

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※

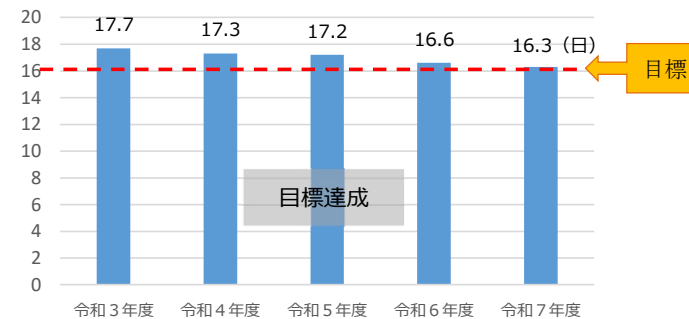
令和3年度実績	92.6
令和4年度実績	87.4
令和5年度実績	87.8
令和6年度実績	87.8
令和7年度実績	85.6
⋮	
目標	80.0以下



※総合健康リスクは、健康問題のリスクを、全国平均を100として表したもので、例えば総合健康リスクが120の場合、健康問題が起きる可能性が、全国平均と比較して20%増加していると判断できる。
 (「総合健康リスク」＝「健康リスクA」×「健康リスクB」÷100)
 (仕事の量的負担・ (職場の支援)
 コントロール度)

年次休暇平均取得日数

令和3年度実績	17.7日
令和4年度実績	17.3日
令和5年度実績	17.2日
令和6年度実績	16.6日
令和7年度実績	16.3日
⋮	
目標	16.0日以上



方針の3つの取組の視点

視点1 学校における業務改善・支援体制の整備

- ・教員が本来業務に一層専念できるよう、教員以外の職員が担うことができる業務や、より効率化を図ることができる業務について、積極的に整理・工夫を推進し、支援体制を整備しています。

視点2 チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保

- ・学校全体で対応を行うことで教育効果を高めつつ効率化も図ることができるよう、学校の組織力を充実させていく取組や、専門的な知見を持ち児童生徒に効果的な指導・助言が行える専門スタッフの効果的な配置などの人員体制の確保を進めています。

視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進

- ・限られた時間で最大限の教育効果を発揮していくためには、教職員が心身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ます。

令和 7 年度及び令和 8 年度の主な取組について①

取組項目		令和 7 年度の主な取組	令和 8 年度の主な取組予定
視点 1 学校における業務改善・支援体制の整備			
1	各学校における業務改善の支援	・ 取組を継続 ・ 前年度実施校へのフォロー研修を実施【継続】 ・ 業務改善等実践校を募集及び支援【新規】 ・ 教員のステージに合わせた研修の実施【新規】	・ 学校業務改善等支援として、業務改善等実践校を募集及び支援【継続】 ・ 教員のステージに合わせた研修の実施【継続】
2	学校給食費の管理のあり方	・ 給食費徴収システムの仕様の見直しを行い、5 月末までは限定的に喫食履歴を学校で直接修正できるようにすることで、新年度の学校における喫食管理の負担軽減につなげた【新規】 ・ 学校向け事務説明会の開催 ・ 引き続き学校の意見等を踏まえた更なる負担軽減策の検討	・ 学校向け事務説明会の開催 ・ 引き続き学校の意見等を踏まえた更なる負担軽減策の検討
3	就学援助システムの効果的な運用	・ システムから出力した申請書を対象世帯へ直接送付する、就学援助費の支給を原則保護者口座への振込とする等、学校現場の負担軽減を図ることを目的としたシステム運用の継続実施 ・ 就学援助費の申請方法について、オンライン申請の導入とともに原則学校を経由しない形に見直し ・ 前年度末に認定世帯だった場合の申請を不要とする「継続申請」の導入 ・ 「申請しない」保護者からの書類提出廃止	・ これまでの取組を継続実施

令和 7 年度及び令和 8 年度の主な取組について②

取組項目		令和 7 年度の主な取組	令和 8 年度の主な取組予定
視点 1 学校における業務改善・支援体制の整備			
4	地域住民等との更なる連携の推進	- 学校運営協議会設置学校の拡充 (令和 7 年度新規実施校 40 校 計 176 校)【拡充】 - 地域教育コーディネーターの配置拡充 - 川崎市地域教育ネットワーク推進会議の開催	- 学校運営協議会の効果的な活用や好事例の共有 - 地域教育コーディネーター同士の情報交換の機会を設けるなどの工夫を行いながら、学校運営協議会と一体的に取組を推進 - 川崎市地域教育ネットワーク推進会議の開催
5	校務の情報化の更なる推進	- 校務支援システムの安定的な運用と効果的な活用を図るための研修の実施 - 関係課との情報連携による学校データの効率的な活用 - 業務端末統合等に向けた検討・整理	- 校務支援システムの安定的な運用と各種機能の効果的な活用を図るための研修の実施 - 関係課との情報連携による学校データの効率的な活用の継続 - 校務系と学習系の端末統合に向けた環境の設計 - 次期校務支援システム導入に向けた検討
6	G I G A 端末を活用した学校業務の効率化の推進	- 研修の実施及び業務効率化に向けた更なる支援の実施 - 電話、オンライン等による活用相談の実施 - 不登校児童生徒向け「オンライン学習システム」の活用促進 - I C T 支援員によるニーズに沿った学校支援の実施	- 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 - Google Workspace for Education plus のアプリケーション等操作研修の実施 - 電話、オンライン等による活用相談の実施 - 不登校児童生徒向け「オンライン学習システム」の活用促進及び伴走型支援のモデル実施 - 生成 A I に関わる研修の実施【新規】 - I C T 支援員によりニーズに沿った学校支援の実施

令和 7 年度及び令和 8 年度の主な取組について③

取組項目		令和 7 年度の主な取組	令和 8 年度の主な取組予定
視点 1 学校における業務改善・支援体制の整備			
7	研修体制の見直し	- 研修内容に応じて G I G A 端末を活用した単方向型及び双方向型オンライン研修の実施 - 長期休業中（夏季）における在宅勤務による双方向型オンライン研修の実施（12回）	- 研修内容に応じて G I G A 端末を活用した単方向型及び双方向型オンライン研修を実施 - 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を実施（10回）
8	調査業務の見直し	- 庁内共有ファイルサーバの活用方法の周知、徹底 - 教職員の負荷軽減に向けた調査業務の改善について検討	- 庁内共有ファイルサーバの運用ルールを改めて周知、徹底 - 教職員の負荷軽減に向けた調査業務の改善について検討
9	留守番電話の設置	- 勤務時間外における留守番電話による対応を引き続き継続 - 高等学校への留守番電話導入に向けた川崎高等学校へのモデル実施に向けた調整	- 勤務時間外における留守番電話による対応を引き続き継続 - 川崎高等学校への設置及び他の高等学校への順次対応
10	通知表に関する検討	- 令和 6 年度に実施した小学校における前期所見欄の廃止の継続 - 令和 6 年度に実施した担任印の廃止の継続（小中学校）	取組を継続
11	押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進	- 市デジタル化推進プランに基づく学校・保護者間の手続のオンライン化の推進 - L o g o フォーム等の活用によるアンケート等のオンライン化の実施 - 学校の教職員向けの L o g o フォーム操作説明会の実施 - 児童個人票、給食の申し込み、日本スポーツ振興センター災害共済給付制度の申し込みのオンライン化を実施	- L o g o フォーム等の学校現場の活用事例を取材し、市立学校全体に周知 - 次期電子申請システムの活用によるさらなる手続きのオンライン化を検討【拡充】 - 取組を継続（児童個人票・スポセン）

令和 7 年度及び令和 8 年度の主な取組について④

取組項目		令和 7 年度の主な取組	令和 8 年度の主な取組予定
視点 1 学校における業務改善・支援体制の整備			
12	学校施設の効率的な管理運営	- 麻生区内学校施設包括管理業務（麻生区モデル）を実施 - 麻生区モデルのモニタリング及び効果検証を実施 - 効果検証の結果等を踏まえ、令和 9 年度以降の全市展開に向けた検討を実施し、実施方針を策定	- 麻生区内学校施設包括管理業務、当該業務のモニタリングを引き続き実施 - 令和 9 年度の包括管理の全市展開に向けた業者選定、契約締結及び業務開始準備
13	学校施設有効活用事業の見直し	- 令和 7 年 4 月から全校で予約システム等による運用開始 - 新たに 2 校での運用開始に向けた学校支援 - 利用者相互による運営体制の構築	- 予約システム等の円滑な運用に向けた業務の効率化等の検討 - 教職員の負担とならない持続可能な運営体制の確立

令和 7 年度及び令和 8 年度の主な取組について⑤

取組項目		令和 7 年度の主な取組	令和 8 年度の主な取組予定
視点 2 チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保			
1	教育課題に対応した教職員配置の工夫	・ 小学校全学年における 3 5 人学級化の実施 ・ 専門性の高い教科指導による教育の質の向上を図るとともに、学級担任の持ちコマ数削減による負担軽減等を図るため、教科担任制推進担当教員をはじめとした専科指導教員の配置を拡充	・ 中学校第 1 学年における 3 5 人学級化の実施 ・ 教科担任制推進担当教員をはじめとした専科指導教員の更なる推進
2	学校事務職員の能力活用	・ 相互支援事業における研修体制の継続 ・ 学校事務職員の在り方に関する今後の方向性（案）をとりまとめ、モデル事業を開始 ・ より効率的・効果的な執行体制の検討に向けた庁内検討会議の実施	・ 相互支援事業における研修体制の継続 ・ 学校事務職員の在り方に関する検討の推進 ・ 学校事務職員の在り方に関する今後の方向性（案）に基づくモデル事業の拡充 ・ 研究指定校における、学校事務職員の能力活用に向けた先進事例の創出
3	教職員事務支援員等の効果的な配置	・ 小学校・中学校全校への教職員事務支援員又は障害者雇用チームの配置継続 ・ 令和 6 年度に実施した中学校における教職員事務支援員の勤務時間数の増（1 日当たり 2 時間増）の継続 ・ 学校の実情に応じた効果的な配置方法や勤務形態の検討を実施	・ 小学校・中学校全校への教職員事務支援員又は障害者雇用チームの配置を継続 ・ 引き続き、学校の実情に応じた効果的な配置方法や支援業務の内容を検討
4	部活動指導員の配置継続	・ 効果検証結果を踏まえ、配置拡充（9 4 名）【拡充】 ・ 短時間の任用を可能とする任用条件の変更による人材確保の推進	・ 配置継続（1 0 4 名）に向けた取組の推進 ・ ホームページでの募集及び学校からの呼びかけを行うなど、人材確保に向けた取組の推進

令和 7 年度及び令和 8 年度の主な取組について⑥

取組項目		令和 7 年度の主な取組	令和 8 年度の主な取組予定
視点 2 チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保			
5	専門スタッフの効果的な配置の継続	- 引き続き、外国語指導助手、理科支援員を配置 - 学校司書の全小学校への配置継続、中学校等への配置の検討 - 引き続き学校巡回カウンセラーの派遣し、スクールカウンセラーの配置した。 - スクールソーシャルワーカーの配置拡充（1 名増員し、14 名配置）【拡充】 - 特別支援教育サポーターの配置単価の増額（4,000円／回→4,800円／回）を実施。特別支援教育サポーターの令和 7 年度の配置回数は21,438回	- 引き続き、外国語指導助手、理科支援員を配置 - 学校司書の全小学校の継続配置、中学校等への順次配置 - 学校巡回カウンセラーの小学校特別支援学校への継続派遣と、スクールカウンセラーの中高等学校への継続配置および小学校15校への新規配置 - スクールソーシャルワーカーを1名増員し、各区複数名配置の体制拡充 - 特別支援教育サポーターの令和 8 年度の予定配置回数は23,755回
6	法律相談弁護士の配置	- 引き続き、弁護士の任用を継続 - 学校側の希望に応じ、電話相談を実施 - 学校が弁護士への法律相談を活用しやすくすることにより、学校の対応力を支えるため、学校から弁護士への直接相談の取組を試行実施【新規】 - 学校が、区・教育担当や弁護士と連携しながら対応できるよう、川崎市・教育担当への弁護士配置を試行実施【新規】 - 学校の教職員に向けた研修の実施	- 弁護士を1名から2名に増員（川崎市・教育担当の1名に加え、高津区・教育担当に1名を配置）【新規】 - 学校側の希望に応じ、電話相談を実施 - 学校から弁護士への直接相談の取組を実施 - 学校の教職員に向けた研修の実施

令和 7 年度及び令和 8 年度の主な取組について⑦

取組項目		令和 7 年度の主な取組	令和 8 年度の主な取組予定
視点 3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進			
1	教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革	- 業務改善等を総合的に進める小中学校 2 3 校の実践校に対するワークショップ等による個別支援、高等学校及び特別支援学校での意見交換会、教員のステージ別研修等の実施【新規】 - 希望校における業務改善支援研修（校内研修講師派遣）を 3 校に実施【継続】 - 教職員の意識改革につながる階層別希望者研修を 2 回実施【継続】 「働き方・仕事の進め方改革だより」の発行【継続】	- 業務改善等を総合的に進める小中学校の実践校を新たに募集し、ワークショップ等による個別支援、昨年度の実践校のフォローアップ、教員のステージ別研修等の実施【継続】 - 教務主任に対する情報発信及び事例共有の研修の実施【新規】
2	出退勤時刻の管理	- 規則の上限時間を前年度に超えた教育職員の事後的な検証をアンケート形式で実施 - 事後的な検証を取りまとめ、上限時間を超えた要因、長時間勤務の解消に効果的な取組、課題等を共有	上限時間を前年度に超えた教育職員の事後的な検証を実施しながら、長時間勤務の解消に向けた取組を推進
3	学校閉庁日の実施	- 全市立学校で年 5 日間実施（夏季 3 日間、冬季 2 日間） 「かわさきホリデー&スタディ」（通称「ホリスタ」）のうち、10 月の固定利用日（高等学校においては各校で定める日）を正式に学校閉庁日として実施	引き続き、夏季 3 日間、冬季 2 日間、「かわさきホリデー&スタディ」（通称「ホリスタ」）のうち 10 月の固定利用日（高等学校においては各校で定める日）の年 6 日間実施
4	部活動指導業務の見直しに向けた取組	- 部活動に係る方針の遵守 - 引き続き休日の部活動の地域移行の取組の検討 - 部活動指導業務の見直し 「かわさき部活動ガイドライン」の策定	- かわさき部活動ガイドラインの遵守に向けた、フォローアップ調査の実施継続 - 川崎市市立中学校の部活動に係る懇談会の開催（2 回予定） - 休日の部活動地域展開に向けた取組の推進

令和 7 年度及び令和 8 年度の主な取組について⑧

取組項目		令和 7 年度の主な取組	令和 8 年度の主な取組予定
視点 3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進			
5	ヘルスリテラシー向上の取組	- 精神保健相談員による全学校への巡回相談の実施【メンタルヘルス対策の強化】 - 産業医職場巡視や巡回相談などを活用し、学校現場との顔の見える関係づくりの推進 - 管理職への役割の周知と連携の強化 「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」に基づく取組の実施及び進捗管理 - 特別職非常勤産業医の増員（5名→8名）に伴い、区担当制による産業保健スタッフの連携と教職員のメンタルヘルス対策を含む健康管理体制の推進・強化	「教職員のこころの健康づくり第 1 期実施計画」に基づく取組の実施及び進捗管理（新規、拡充・強化、継続）
6	多様な働き方の推進	- 教育職員等の時間単位の年次休暇（取得制限なし）を継続実施 - G I G A 端末によるオンライン研修受講に係る在宅勤務の継続実施 - 教育職員等の時差勤務を希望する全ての学校で試行実施を継続	- 長期休業期間における在宅勤務による G I G A 端末を活用した研修の取組について引き続き推進 - 教育職員等の時差勤務制度の導入【新規】
7	学年始休業の変更	学年始休業の変更実施を継続	学年始休業の変更実施を継続