
未来を育む学校サポートプログラム（案）

概要版

令和8年2月
川崎市教育委員会事務局

未来を育む学校サポートプログラム（案）概要版について

1 計画策定の趣旨と目的

- ・平成29年に本市が行った、勤務実態調査において、本市教職員の長時間勤務の状況が明らかになりました。
- ・平成31年から2次にわたる「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」を策定し、様々な取組を総合的に推進してきましたが、時間外在校等時間の平均値は、国の定める上限時間を超えた状況となっており、その改善が求められています。
- ・令和7年6月に改正された、「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」（以下「給特法」という。）第8条において、教育職員の業務量管理・健康確保措置実施計画の策定が義務付けられました。
- ・心身ともに充実した状態で仕事に取り組める環境を整え、「川崎市で教員になりたい」・「川崎市で教員を続けたい」と考える人が増えるように取組を進めていくことが必要です。
- ・そのため、本市は、第3次となる方針を「未来を育む学校サポートプログラム」として策定し、給特法で定める実施計画に位置付け、教職員の働く環境の改善を推進していきます。

2 計画の位置付け

「給特法」第8条の規定による「業務量管理・健康確保措置実施計画」に位置付けるとともに、「川崎市総合計画第4期実施画」、「かわさき教育プラン」等の計画との整合を図り、策定するものです。

3 計画期間と対象者

計画期間：令和8年度から令和11年度まで

対象者：業務職員を除く市立小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の全教職員

4 本市の学校教育を取り巻く状況

（1）国（文部科学省）のこれまでの主な動き

①令和2年1月文部科学省通知

- ・時間外在校等時間の上限が示される。
(原則月45時間／年360時間)

②令和5年中央教育審議会提言

- ・教師を取り巻く環境整備について、国・自治体・各学校など、それぞれが主体的に業務の適正化に取り組むことが必要な旨が示される。

③令和6年中央教育審議会答申

- ・教師のウェルビーイングの向上が示される、そのために働き方改革の加速化等が必要とされた。

④令和6年12月大臣合意

- ・令和11年度までに、時間外在校等時間を月30時間程度とすることを目標とされる。

⑤令和7年6月給特法等の改正

- ・教職調整額の引き上げとともに、教員の業務量を適切に管理し、健康を確保するための計画を策定し、その実施状況を公表することが義務付けられた。

未来を育む学校サポートプログラム（案）概要版について

（2）社会環境の変化

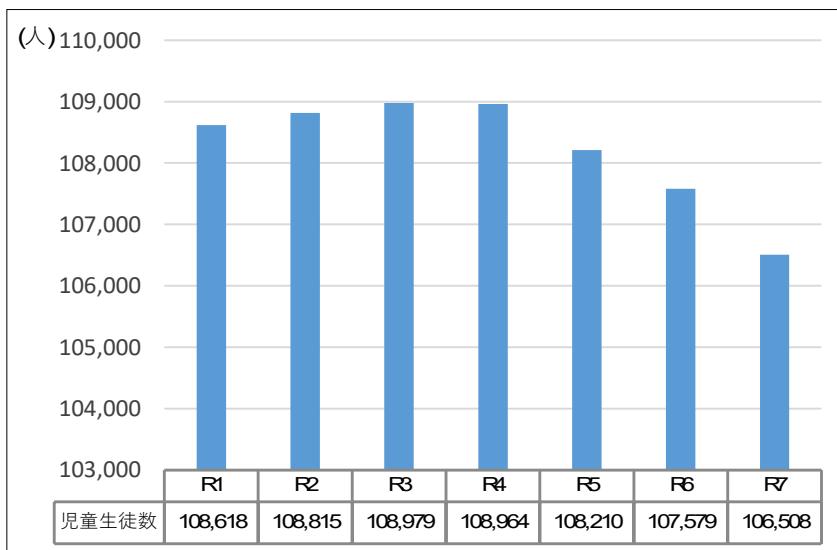
教員を取り巻く社会環境が様々変化しており、教員に求められる役割などが増えている状況です。

- 教員不足
- テクノロジーの進化等
- グローバル化
- 社会の多様化
- 児童生徒の教育的ニーズの多様化
- 環境問題への意識・対応
- 学習指導における教員の役割の変化
- 教職員のウェルビーイングの向上

（3）本市の状況

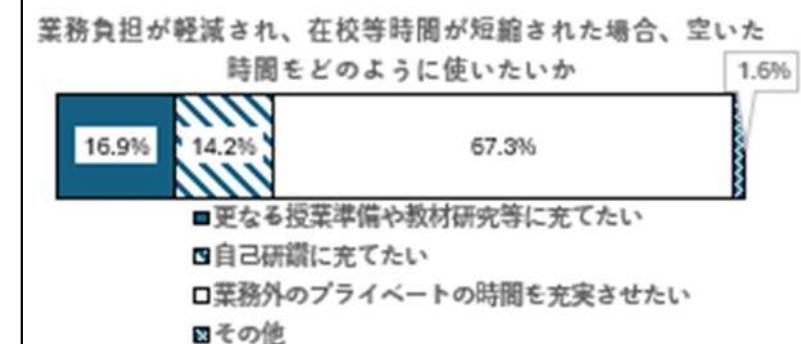
①児童生徒数の推移

児童生徒数については、令和3年度をピークとして、減少傾向に転じており、この傾向は今後も続くと見込まれています。



②時間外在校等時間の状況等

令和5年度の調査において、業務負担が軽減された場合、「業務外のプライベートの時間を充実させたい」が高い割合となっています。

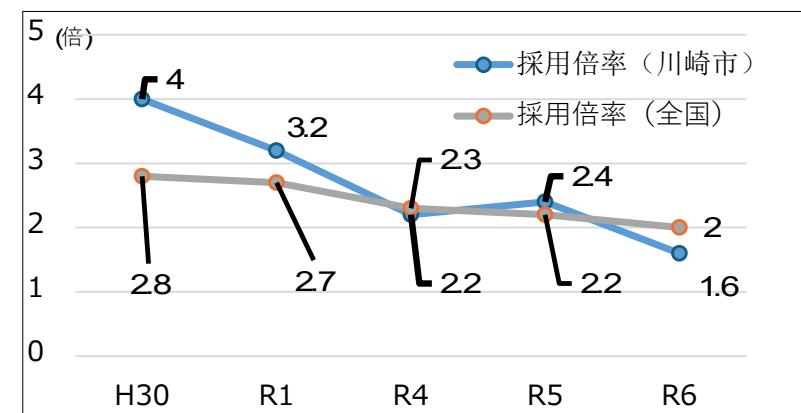


③複雑化・多様化する教育の現場

不登校児童生徒数、特別支援学級数、日本語指導が必要な児童生徒数はいずれも増加傾向となっています。

④市立小学校における教員採用試験の採用倍率等の推移

受験者数の全国的な減少傾向や、35人学級制の拡充等への対応に係る定数増等により、小学校における教員採用試験の採用倍率については低下傾向にあります。



5 これまでの取組成果と今後の課題

（1）第2次方針の目標

① 量的目標

- ・（原則①）1か月：45時間を超える教育職員の割合
- ・（原則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
- ・（特例②）1年間：720時間を超える教育職員の割合
- ・（特例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
- ・（特例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】

② 質的目標

- ・「総合健康リスク」の平均を80以下とする。
- ・年次休暇の平均取得日数を16日以上とする。

（2）第2次方針の成果

① 量的目標

時間外在校等時間は基準年度、前年度よりも年々、ほぼ減少して目標は概ね達成しているものの更なる取組が必要
指針に記載された時間外在校等時間に関する上限時間の基準（月45時間、年360時間）は未達成

② 質的目標

総合健康リスクについては、全業種全国平均値100より低い状態だが、目標80以下は未達成
年次休暇の取得については、目標達成

（3）これまでの主な取組成果（第2次方針期間）

第2次方針に基づき次のような取組を進めてきました。

視点1 学校における業務改善・支援体制の整備

- ・就学援助システムの効果的な運用
- ・学校施設の効率的な管理運営
- ・学校施設開放での予約システム等の導入

他

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

- ・教育課題に対応した教職員配置の工夫
- ・部活動指導員を配置拡充
- ・専門スタッフの効果的な配置の継続

他

視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進

- ・教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革
- ・学校閉庁日の実施

他

未来を育む学校サポートプログラム（案）概要版について

（4）令和5年度勤務実態調査アンケート結果

令和5年7月から9月にかけて、抽出した学校の対象者に対してアンケート調査を行いました。

【小学校：15校、487人 中学校：13校、490人】

負担感を感じる業務として、「成績処理」「調査・報告書作成等」「保護者・PTA対応」「部活動、クラブ活動」が小中学校ともに割合が高いことが分かりました。

（5）小学校及び中学校との意見交換会

令和6年7月から12月にかけて、小中学校の、校長・副校長・教頭・教務主任を対象に意見交換会を開催しました。

既存の概念や業務に捉われない柔軟な発想や、最先端の実践事例等を基に参加者の視野を広げ、新たな解決の対応の方向性を見出していく、出された意見を4つの分類に分けて整理しました。

【小学校：114校、342人 中学校：52校、157人】

分類	主なアイデア
①教育課程の編成による創造的な余白づくり	週時数・シーズン制・40分授業
②教員の負担軽減・業務改善	複数教員での授業・学校運営
③児童生徒主体の学びへの転換	生徒主体の活動
④仕組みづくり・環境整備	水泳外部委託

（6）見えてきた課題と取組の方向性

課題 人材不足の解消と業務改善の推進

要因1 採用競争の激化

- 教員志望者の減少、教員定数の増、産育休取得者の増

要因2 労働環境の変化

- やりがいを感じる業務が多くある一方で、「負担感を感じる」業務も多い。

今後の取組の方向性

- 全国的な教員不足の影響の中、臨時の任用教員の扱い手が減少し人材確保が困難な状況であることから、人材確保策の強化と教員が働きやすい環境改善を両輪で進めていく必要があります。
- 文部科学省の学校業務改善事例集や、令和6年度の意見交換会でのアイデア等も参考に、教員以外が対応できる業務を整理し、外部人材等を活用して教員が働きやすい環境を整える必要があります。
- 時程や日課、行事の見直し等、学校の発意によって多くの学校業務を改善することが可能であり、今後、これらの取組を後押しし、価値付けし、他校へ情報を共有することが必要です。

「未来を育む学校サポートプログラム」においては、教員の人材確保と業務改善の取組を行うことで働く環境を改善し、健康確保やウェルビーイングを向上させます。

未来を育む学校サポートプログラム（案）概要版について

6 本プログラムのポイント①

教育委員会事務局が主体となって行ってきた2次方針の取組を継続しつつ、学校との意見交換会の結果を踏まえた「4つの対応の方針性」を新たに定めて取組を進めます。

方向性1
教育課程の編成による創造的な余白づくり

方向性2
教員の負担軽減・業務改善

方向性3
児童生徒主体の学びへの転換

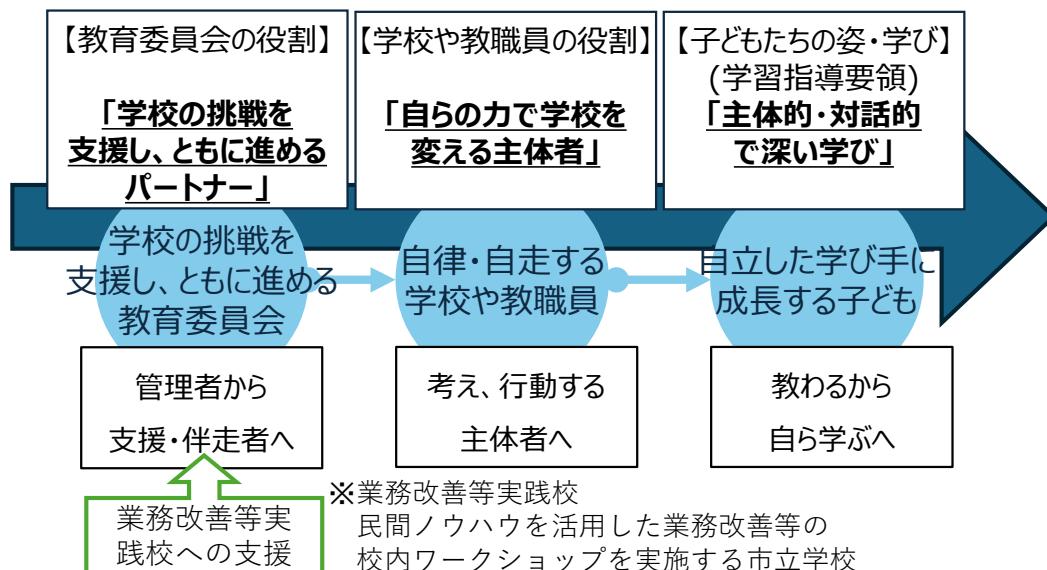
方向性4
しくみづくり・環境整備・人材確保

※学校現場での実践が重要な取組

※教育委員会による実現が重要な取組

7 本プログラムのポイント②

本プログラムの取組を進めるに当たり、教育委員会は「学校の挑戦を支援し、ともに進めるパートナー」となり、学校を支援・伴走していきます。また、学校や教職員は、「自らの力で学校を変える主体者」として、自律・自走する学校や教職員となることを目指します。



8 - (1) 取組期間内の目標

	項目	現状	目標値
--	----	----	-----

○時間外在校等時間に係る目標

目標1	① 1ヶ月：45時間以下の教育職員の割合（概ね19時までの退勤）	61.3%	⇒	100%
	② 1年間：360時間を超える教育職員の割合	65.8%	⇒	0%
	③直前の1ヶ月～5ヶ月の期間を加えた各期間における1ヶ月当たりの平均時間：80時間を超える教育職員の割合	18.3%	⇒	0%

○ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に係る目標

目標2	①健康リスクA（仕事の量的負担・コントロール度）	87.8 (A106.1) (B82.8)	⇒	100以下
	②健康リスクB（職場の支援）		⇒	80以下
目標3	年次休暇の平均取得日数	16.6日	⇒	16日以上
目標4	ワーク・エンゲイジメント ※本市は4点満点	2.8	⇒	2.8以上
目標5	男性教員の育児休業制度対象者の取得率	32.5%	⇒	85%以上

8-（2）取組期間内の目標の考え方

目標1【時間外在校等時間】

基準年度比較や前年度比較においても、**時間外在校等時間は減少傾向**にあるものの、**国の示す時間外在校等時間の上限を超えているため、国の基準を参考に目標を設定します。**また、教職員の健康保持のためにも健康障害リスクが高まる労働時間を超えて勤務を行う教職員をなくす目標を設定します。

※ 指針により示された時間外在校等時間に関する上限時間の基準（原則月45時間、年360時間）

目標2【総合健康リスクA・B】

全業種全国平均値「100」よりも健康問題が**発生する確率が低い状態「88」**となっていますが、全国平均値を超えている健康リスクA（仕事量・仕事のコントロール）と、良好な状態である健康リスクB（職場の支援）についてそれぞれ、更なる改善を図る目標を設定します。

目標3【年次休暇取得日数】

川崎市特定事業主行動計画に基づき、目標を設定します。

目標4【ワーク・エンゲイジメント】

教員が仕事に対して持つ、「熱意」や「活力」等の状況を**把握し、その更なる改善**を目指して目標を設定します。

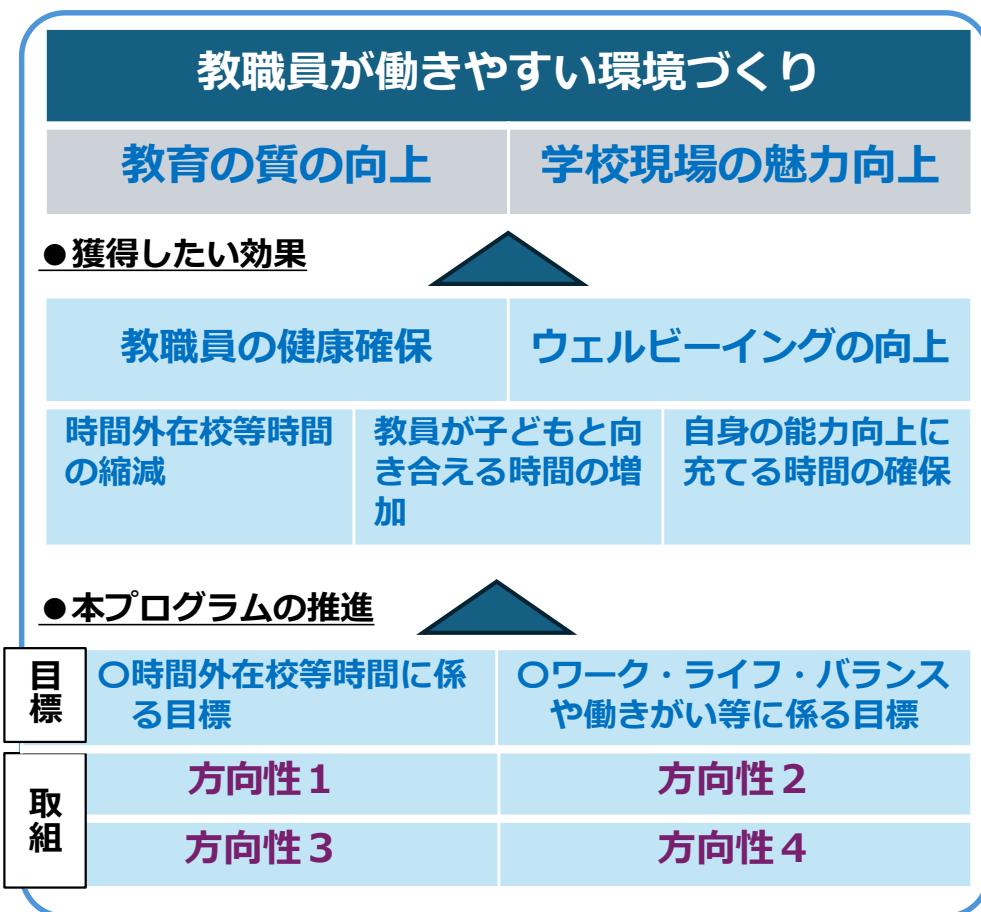
目標5【男性の育児休業取得率】

川崎市特定事業主行動計画に基づき、目標を設定します。

9 「未来を育む学校サポートプログラム」が目指すもの

本プログラムの推進により、時間外在校等時間の縮減とともに、教員が子どもと向き合える時間の増加などの効果を獲得し、教職員の健康確保とウェルビーイングを向上させることで、教育の質の向上と学校現場の魅力の向上を図り、「教職員が働きやすい環境」を実現します。

●「本プログラムが目指すもの」



10 4つの対応の方向性に基づく取組

方向性 1 教育課程の編成による創造的な余白づくり

各学校が教員本来の業務である授業準備等に充てる時間を作り出せるよう、学校の取組を支援していきます。

教育課程編成の工夫 等

- 学校における日常的な時間配分等に関する見直しや改善を実施した効果的な事例等について、様々な媒体を通じて共有・紹介し、各学校が取り入れやすくなるように働きかけを強化する。

方向性 2 教員の負担軽減・業務改善

業務の効率化やデジタルの活用等により、教員の負担軽減・業務改善に向けた取組を進めています。

チーム制（複数教員での授業・学級/学年経営） 等

- 小学校における専科教員等の活用に関する好事例を、研修や業務改善等実践校の取組等を活用して共有・紹介し、学校が取り入れやすくなるように働きかけを強化する。

※学校現場での実践が重要な取組
方向性1、2、3

方向性 3 児童生徒主体の学びへの転換

児童生徒が主体的に考えて学びを自走していくように、教員がファシリテーター役を担う学びへの取組を進めていきます。

教員主導から子ども主体の授業への転換 等

- 子どもが興味・関心を持ち、見通しを持って粘り強く取り組み、自己の活動を振り返って次の学習活動につなぐことができるよう単元や題材のまとまりでの授業づくりを推進する。

方向性 4 しくみづくり・環境整備・人材確保

主に教育委員会が中心となって、負担軽減などにつながるしくみづくり・環境整備を行うとともに人材確保の取組を進めています。

柔軟な勤務時間制度の実現に向けた取組 等

- 離職防止や多様で有為な人材の確保の点から、より柔軟な働き方や多様なワークスタイルの実現に向けた取組を推進する。

※教育委員会による実現が重要な取組
方向性4

未来を育む学校サポートプログラム（案）概要版について

11 学校における働き方改革の削減効果（全国の学校の取組事例）

全国の学校の取組事例を参考に本市での削減効果を試算しました。これらの取組により生じる余白時間の活用を目指します。

取組内容	削減効果
清掃の見直し（小中）	5.0時間
会計業務の見直し（小中）	37.5時間
チーム担任制の導入（小中）	66.7時間
短縮授業の実施（小中）	43.0時間
モジュールの活用（小中）	32.3時間

※出典：文部科学省「全国学校における働き方改革事例集」令和5年3月改訂版

12 好事例の展開について

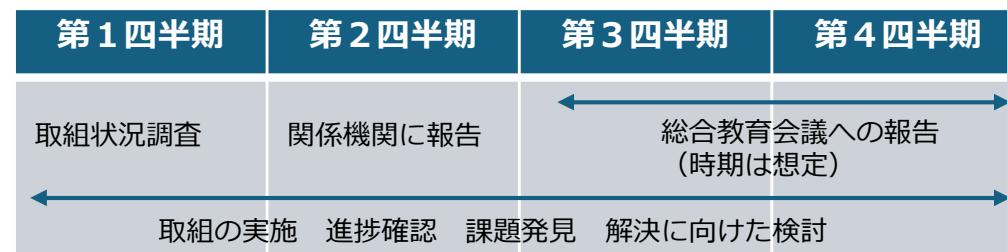
- （1）実践校ごとの個別最適な支援（校内ワークショップの実施）
- （2）学校間の協動を生み出す場づくり

- ①校内ワークショップを実施した学校同士による交流会開催
- ②教育職員のステージ毎（職位、経験年数等）に研修会開催



13 本プログラムの着実な推進に向けて

進捗状況については、毎年度の取組状況を把握した上で、教育委員会、教育長や校長等を委員とした学校業務検討委員会、市議会及び総合教育会議への報告・公表を通じて関係機関に情報を共有するとともに、市のホームページ等を活用して広く市民にも公開します。



14 今後のスケジュール

未来を育む学校サポートプログラム（第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針）（素案）について、パブリックコメントの手続きを実施し、R 8年3月に方針を策定します。

- ・R 7年11月～12月 パブリックコメント手続きの実施
- ・R 8年 3月 未来を育む学校サポートプログラム（第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針）策定