

横浜市立学校

「教職員の働き方改革プラン」を策定します！

～先生のHappyが子どもの笑顔をつくる～

平成25年度に「横浜市立学校 教職員の業務実態に関する調査」を契機に、様々な教職員の負担軽減策を進めてきましたが、長期間労働の抜本的な改善には至っていない現状です。そこで、学校の勤務環境の改善や働き方改革の推進のため、達成目標を明確にし、5年程度（平成30年～34年）を見据えて、具体的な取組及び各工程表を示した「横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン」を策定します。

～横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン（案）（概要）～

1 働き方改革を進める理由

（1）看過できない教職員の業務実態

「横浜市立学校 教職員の業務実態に関する調査」の結果、児童生徒の成長にやりがいを感じつつも約9割の教職員が多忙と感じ、勤務時間内に「授業準備」にかかる時間が十分にとれない実態が明らかになりました。また、国の「教員勤務実態調査」の結果（小学校約34%、中学校約58%の教員が週60時間以上の勤務（月80時間の時間外勤務相当））からも、教職員の厳しい業務実態が明らかになっています。本市のストレスチェックにおいても、時間外勤務が長いほど、高ストレス者の割合が高くなっています。

（2）多様化・複雑化する学校現場

時代や社会の変化とともに、教育内容や学校の機能・役割は変化・拡大を続けてきました。例えば、より「個」に応じた教育への転換を目指したこれまでの教育課程の変更への対応やそれに伴う学習評価の変更、そしてここ数年だけでも、いじめ防止対策、アレルギー対策、学校安全対策等への新たな対応が求められています。

また、少子化の中にあっても、福祉的課題を抱える子どもや特別な支援が必要な子ども、日本語指導が必要な子ども等、特別な教育的ニーズがある子どもが増えており、それぞれの子どもの状況に応じた個別対応をしています。

（3）必要性高まる教職員の学びの時間

社会の多様化・複雑化などの背景や新学習指導要領の着実な実施に向け、これまで以上に、教職員自身が自ら学び、幅広い経験・研鑽を積み、実社会に触れることが必要です。しかし、長時間労働により教職員の学びの時間が十分に確保できていない状況です。

（4）育児や介護等を抱える教職員の増加

現在10年以下の経験年数である若い教員が約5割という状況にある中、今後、これらの層が学校の中核を担うミドル層に移行していくと同時に、「出産・子育て」世代となり、また「介護」に携わる教職員の増加も予想されます。豊かな経験を積み重ねてきたミドル層の教職員が、子育てや介護等に携わりながらも、それまでの経験を存分に発揮できる環境整備が必要です。

2 達成目標

- 時間外勤務月 80 時間超の教職員割合 0%
- 19 時までに退勤する教職員の割合 70%以上
- 健康リスク・負担感指数* 全国平均未満
- 年休取得日数 全員 10 日以上

※ストレスチェックで測定している「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」をクロス集計した指数

3 重点戦略

～4つの戦略と40の取組～

戦略1 学校の業務改善支援	戦略2 学校業務の適正化、精査・精選
<ul style="list-style-type: none">○ ICT等を活用した業務改善支援<ul style="list-style-type: none">・総合学校支援システムの構築（教育活動支援機能、業務改善支援機能）・eラーニングの実施・調査依頼業務の見直し等○働きやすい物的環境の整備<ul style="list-style-type: none">・負担軽減に配慮した学校施設の建替え・特別教室の空調設置等○家庭と仕事の両立支援<ul style="list-style-type: none">・テレワーク等の実施に向けた検討・教職員版フレックスタイム制度の試行実施	<ul style="list-style-type: none">○学校業務の適正化<ul style="list-style-type: none">・勤務時間外の留守番電話の設定・部活動休養日の設定・夏季学校閉庁日の継続実施、冬季学校閉庁日の新たな実施等○学校業務の精査・精選<ul style="list-style-type: none">・市学力・学習状況調査の一部外部委託・教職員の業務の精選、アウトソースの検討・市主催行事等のあり方検討等
戦略3 チーム体制の構築と人員配置の工夫・充実	戦略4 教職員の人材育成・意識改革
<ul style="list-style-type: none">○教職員配置の工夫、チーム体制の構築<ul style="list-style-type: none">・小学校高学年における一部教科分担制の導入による学年経営力の強化・教職員配置の工夫等○学校をサポートする専門スタッフ等の配置<ul style="list-style-type: none">・職員室業務アシスタントの配置の拡充・部活動指導員の新規配置・支援体制の構築・SSWの活用による福祉的課題への支援の強化等	<ul style="list-style-type: none">○勤務実態の把握、マネジメントの推進<ul style="list-style-type: none">・ICカードによる勤務実態の把握・メンタルヘルスセルフチェックの実施・働き方改革に関する中期学校経営方針の位置付け等○意識啓発・研修<ul style="list-style-type: none">・働き方改革に関する意識啓発・働き方改革の視点を盛り込んだ研修の開発・推進等

4 教職員の働き方改革の着実な推進に向けて

- ・本プランの推進にあたっては、PDCA サイクルのもと学校と教育委員会事務局が両輪となり、家庭や地域と課題解決の重要性や目指すべき理念を共有しながら、各取組を着実に実施していきます。
- ・目標の達成状況を随時確認しながら、外部有識者の意見も聞きながら、各取組の効果・検証を行い、改善に活かしていきます。
- ・働き方改革を進めていく上では、国の制度のあり方も大きく影響するため、今後も継続的に現場の実態を国に発信し、教職員の定数改善等、働きかけを積極的に行います。

※本プランについては3月16日の教育委員会での審議を経て、内容が確定されます。

お問合せ先

教育委員会事務局 教育政策推進課担当課長 島谷 千春 Tel 045-671-3771