

「横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン」令和3年度 取組状況

令和3年度は、日常的な消毒や健康観察の実施に加え、分散登校やオミクロン株の急拡大に伴う学級閉鎖等、引き続き新型コロナウイルス感染症対応に迫られ、また、GIGAスクール本格化により、児童生徒の学びを含む様々な変化に直面した一年となりました。教育委員会事務局としては、職員室業務アシスタントの2名配置等の体制強化の継続のほか、オンライン健康観察の促進やクラウド活用によるペーパーレス化、研修のeラーニング化等、withコロナに即した業務改善を推進してきました。学校現場でも、多様な工夫による意欲的な取組を実施されたことに加え、学校同士が意見交換を通じて学び合うような連携も見られました。また「働き方改革通信Smile」で紹介した好事例を他校が導入したとの報告が事務局にもあったところです。改めて、教職員の皆様のご尽力に深く感謝いたします。

その結果、令和3年度の時間外在校等時間の状況を平成30年度から比較したところ、時間外在校等時間月80時間超の教職員の割合が小学校で8.1%から5.1%、中学校で32.8%から18.0%と、新型コロナウイルス対応やGIGA開き等の新たな取組があった中にもかかわらず、着実に減少してきています。これは、平成30年3月に策定した「教職員の働き方改革プラン」に掲げた4つの戦略40の取組を総合的に推進し、学校と教育委員会事務局が両輪となって進めてきた成果であり、教職員の働き方に改善の傾向が見られます。

一方、一年間のうち繁忙期である4～6月で比較したところ、令和3年に80時間超だった教職員1,865人について、令和元年と照らし合わせたところ、約7割に当たる1,331人が同じ教職員であることもわかりました。これは、何らかの理由により働き方を改善できていない教職員が相当数いることを示唆しています。このような献身的な教職員の皆様に学校は支えられている側面があることも事実ではありますが、今後は教職員集団全体の持続可能性、ご本人の中長期的な心身の健康及び教職員をより一層魅力的な職業とする観点からも改善を促し、更なる支援をしていかなければなりません。

令和3年度には、教育課程編成について「『質の高い学び』と『持続可能な学校』は両輪として一体的に進められていくべき」と明示したほか、働き方改革の論点の一つである部活動について「生徒にも教員にも持続可能な部活動」の実現に向けた考え方及び具体的な方策²を示しました。令和4年度は、これらを踏まえ、特に部活動に関しては今年度が移行期間であることも認識の上、各校の状況に応じた取組を着実に実施してまいります。

- 1 令和の時代における「質の高い学び」と「持続可能な学校」の実現に向けた考え方について（通知）（令和3年12月24日）
- 2 「生徒にも教員にも持続可能な部活動」の実現に向けた考え方について（通知）（令和4年3月3日）
「生徒にも教員にも持続可能な部活動」の実現に向けた具体的な方策等について（通知）（令和4年3月3日）

指標① 時間外勤務※1月 80 時間超の教職員の割合 目標値 0%

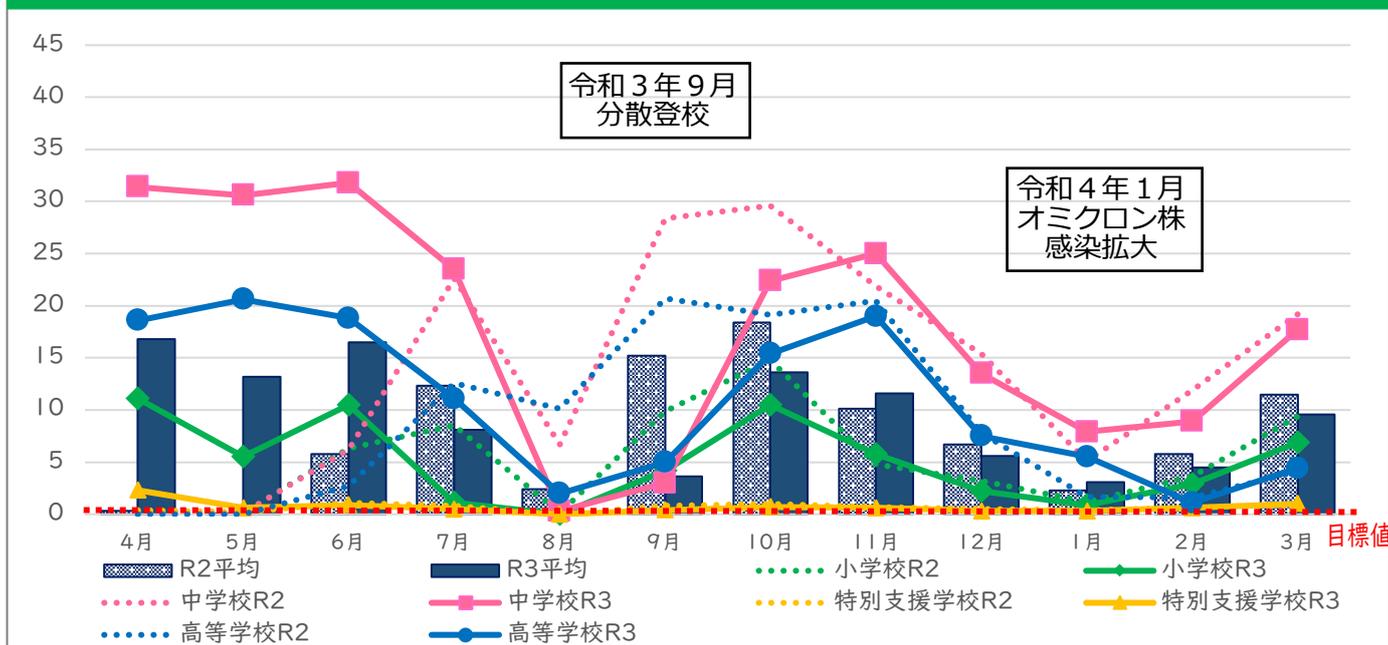
※1 現在は時間外在校等時間として置き換えている。

R3年度平均値 4月～3月 全校種平均 **8.9%** 小学校 5.1% 中学校 18.0% 特別支援学校 0.7% 高等学校 10.8%

参考) R2年度平均値(9月～3月※2) 全校種平均:10.0% 小学校:6.7% 中学校:18.8% 特別支援学校:0.7% 高等学校:10.8%
R1年度平均値(4月～3月) 3校種平均:11.6% 小学校:5.7% 中学校:26.3% 特別支援学校:1.0% 高等学校:-
H30年度平均値(4月～3月) 3校種平均:15.2% 小学校:8.1% 中学校:32.8% 特別支援学校:1.2% 高等学校:-

※2 令和2年度4月から8月は、一斉臨時休業、段階的な教育活動、例年より短い夏季休業等により、例年と違った教育活動となったため、9月以降の比較とした。

各月の月 80 時間超の教職員の割合 (%)：令和2年度と令和3年度の比較(平均・校種別)



指標②

19時までに退勤する教職員の割合 ※3

目標値 70%以上

※3 一月の課業日を20日、土日の出勤含まず。

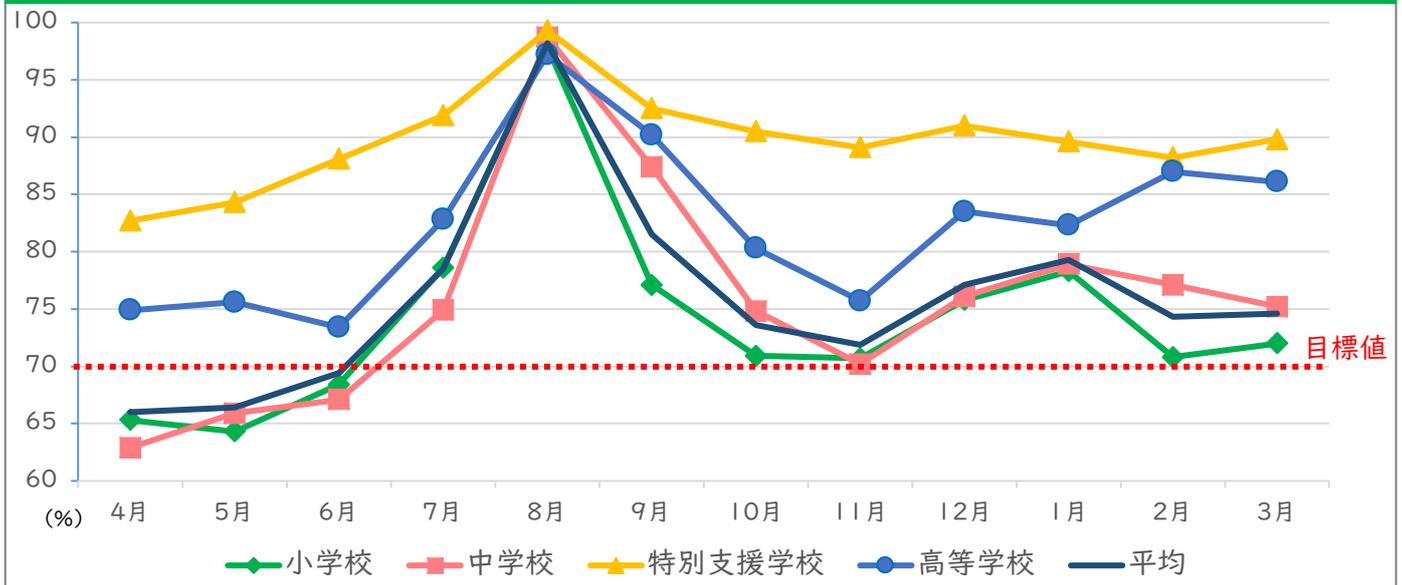
R3年度平均値
4月～3月

全校種平均 **75.9%** 小学校 74.2% 中学校 75.8% 特別支援学校 89.8% 高等学校 82.4%

参考) R2年度平均値(9月～3月※4) 全校種平均:71.9% 小学校:69.1% 中学校:73.0% 特別支援学校:88.9% 高等学校:78.7%
R1年度平均値(4月～3月) 3校種平均:72.5% 小学校:71.2% 中学校:71.6% 特別支援学校:88.5% 高等学校:-
H30年度平均値(4月～3月) 3校種平均:69.7% 小学校:68.1% 中学校:69.0% 特別支援学校:87.6% 高等学校:-

※4 令和2年度4月から8月は、一斉臨時休業、段階的な教育活動、例年より短い夏季休業等により、例年と違った教育活動となったため、9月以降の比較とした。

各月の19時までに退勤する教職員の割合(%) (校種別)



指標③

健康リスク・負担感指数割合 ※5

目標値 100未満

※5 「総合健康リスク」「量・コントロール」「周囲の支援」ともに全国平均を100とし、数値が高いほどストレス度合いが高くなります。

年度		R1	R2	R3
職場の リスク	総合健康リスク	103	90	100
	量・コントロール (健康リスク・負担感指数)	109	104	107
	周囲の支援	95	87	94

コロナ禍前の令和元年度と比較すると、令和3年度は部活動指導員や職員室業務アシスタント等の更なる配置による体制強化や早めの帰宅を促すなど、職場風土の醸成の影響もあり、若干の改善傾向となりました。

令和2年度の結果は、一斉臨時休業明けから、学校運営が軌道に乗ってきた7月に調査を実施したことが影響していると考えられます。

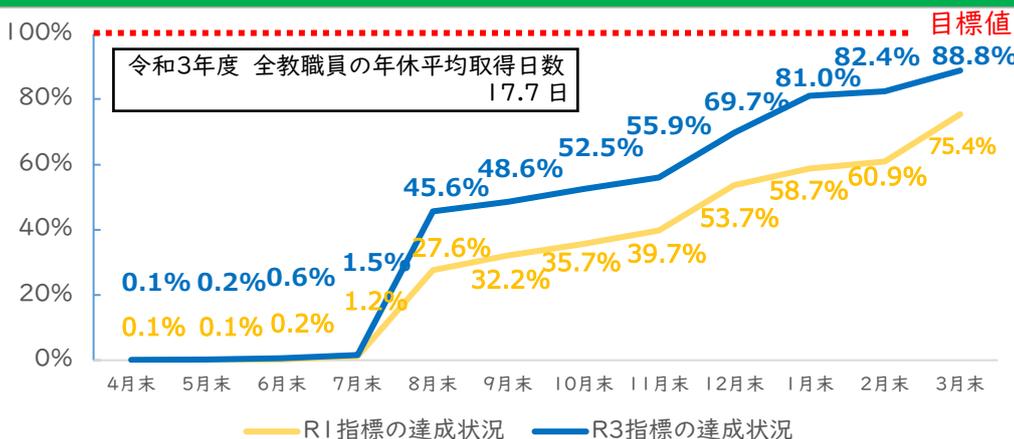
指標④

年休取得日数

目標値

全員10日以上 (100%)

年休の平均取得日数及び10日以上年休を取得している教職員の割合(%)



コロナ禍前の令和元年度と比較すると、10日以上年休を取得した教職員の割合が高くなっています。年休の平均取得日数も17.7日と、市長部局※6と比較しても教職員は高く、長期休業期間にまとめて取得できていること、休みやすい職場の雰囲気や環境が整ってきたことが要因として考えられます。

※6 市長部局:15.1日(令和2年度)