

藤沢市立学校教職員の働き方改革基本方針の改定について
藤沢市立学校教職員の働き方改革基本方針を次のとおり定める。

2023年（令和5年）2月10日提出

藤沢市教育委員会

教育長 岩本 将宏

改定する方針

別紙のとおり

提案理由

この議案を提出したのは、藤沢市立学校教職員の働き方改革基本方針について、
現方針の取組期間の満了に伴い、改定を行う必要による。

藤沢市立学校教職員の働き方改革基本方針の改定について

藤沢市立学校教職員の働き方改革については、「教職員が心身ともに健康を維持し、元気でいきいきと働けること」の実現に向けて、平成31年3月に基本方針を策定しました。この方針において、教職員の長時間勤務の是正を図るとともに、教職員が児童生徒と向き合う時間の確保や、学習をはじめとした学校生活の充実を図ることを目的に、これまでスクールロイヤーの導入やICTの活用などさまざまな取組を実施しています。

この基本方針の取組期間が令和4年度までとなっていることから、基本方針の改定を行うものです。改定にあたっては、藤沢市立学校教職員の働き方改革推進委員会において協議を行いました。

1 主な改定内容

(1) 数値目標の設定

教職員の業務量の管理及び児童生徒と向き合う時間の確保に関する数値目標を設定します。

(2) 国・県の働き方改革との整合

国や県の動向をふまえ、部活動の地域移行等の取組項目を設定します。

(3) 社会情勢を踏まえた新たな取組項目の設定

新型コロナウイルスの感染拡大による影響を契機とする学校行事の見直しやICTの活用等の新規・拡充の取組を設定します。

その他、現基本方針の取組項目のうち、継続課題となっている項目については、引き続き取組を継続します。

2 今後の予定

令和5年2月 市立小・中・特別支援学校へ周知
市議会へ情報提供

以上



未来を生きる子どもたちのために

藤沢市立学校

教職員の働き方改革

基本方針

(改定案)

2023年2月改定

藤沢市教育委員会

目次

I はじめに	3
II 基本的な考え方	4
III 国の取組状況	5
IV 県の取組状況	7
V 藤沢市の教員の勤務実態	9
VI 藤沢市の学校を取り巻く環境の変化	11
VII 教職員の働き方改革に向けて	15
VIII 取組目標	16
IX 具体的な取組	16
1. 人的支援・人材活用	17
(1) 児童支援担当教諭の配置、SC・SSW 等による支援	
(2) スクールロイヤーの配置	
(3) 学校事務職員の校務運営への関わり	
(4) 地域からの学校活動への協力	
(5) 業務アシスタントの配置の検討	
2. 業務改善による効率化	20
(1) ICT 化の促進・利便性の向上による業務改善 (校務支援システム、学校グループウェア等)	
(2) 文書事務・調査依頼等の精選、改善	
(3) 市主催事業等に対するあり方の検討	

3. 業務の適正化・・・・・・・・・・・・・・・・	22
(1) 長期休業中の「学校業務停止期間」の設定	
(2) 定時退勤日等の設定	
(3) 時間外での音声ガイダンスによる電話対応	
(4) 学校徴収金の徴収・管理の見直し	
(5) 新型コロナウイルスの感染拡大による影響を契機とする学校行事等の見直し	
4. 教職員の意識改革・・・・・・・・・・・・・・・・	25
(1) 働き方改革に向けた管理職のマネージメント強化	
(2) 勤務時間の把握（セルフマネジメント）	
(3) ストレスチェックによるラインケアの充実	
(4) 働き方改革の意識啓発・研修等の実施	
5. 国の動向をふまえた取組・・・・・・・・・・・・・・・・	27
(1) 部活動の地域移行	
(2) 部活動休養日の設定	
(3) 部活動指導員制度の実施	
(4) 教職員が担う業務等の精選・見直し	
X 基本方針の進捗管理・・・・・・・・・・・・・・・・	32

I はじめに

近年、社会の急激な変化の中で、学校が抱える課題はより複雑化、困難化しています。次代を支える子どもたちへの教育を進めていくためには、社会状況に応じた学校教育の改善・充実が必要となっています。

こうした状況を踏まえ、文部科学省では、平成28年度に小中学校400校のフルタイム勤務職員を対象に、教員の1日、1週間当たりの学内勤務時間、持ち帰り業務時間等の勤務実態調査を実施しました。その結果、小学校では33.5%、中学校では57.6%の教員が週60時間以上勤務していることがわかり、看過できない勤務実態が浮き彫りとなりました。

これを受けて、平成29年12月22日に中央教育審議会において、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（中間まとめ）」がまとめられ、同月26日付で文部科学省から「学校における働き方改革に関する緊急対策について」が通知されました。さらに、平成31年1月25日には、中央教育審議会において最終的な答申がまとめられ、文部科学省では改革の具体化を進めています。

本市におきましても、平成28年5月にまとめた「教員の勤務実態調査報告書」の中で、市立学校教職員の長時間勤務、高多忙感など、厳しい勤務実態が明らかとなりました。

本市の学校教育の目標である「未来を生きる子どもたちのために」を推進するためには、まず、「教職員のえがおあふれる環境整備」が必要不可欠であり、真に豊かでゆとりある生活の実現（＝ワーク・ライフ・バランスの実現）が大切となります。子どもたちの豊かな学びや健やかな成長のためには、教職員自身が元気でいきいきと働けることが重要となります。

このような中で、教職員の総勤務時間の縮減と業務改善に向けた「働き方改革」を推進するため、平成31年3月に「藤沢市立学校教職員の働き方改革基本方針」を策定しました。

本基本方針の具体的な取組であるスクールロイヤーの配置や部活動休養日の設定等の取組を実施する一方で、新型コロナウイルス感染症への対応や新たな業務による教職員の負担感が拭えないことから、教職員の負担軽減に努めるとともに、長時間勤務の是正を図るためにも、引き続き取組を進めていく必要があります。

このような学校を取り巻く環境や、この基本方針の取組期間である4年間の取組内容を踏まえて、基本方針の改定を行います。

2023年2月 藤沢市立学校 教職員の働き方改革検討委員会

Ⅱ 基本的な考え方

「藤沢市立学校 教職員の働き方改革の基本方針」においては、藤沢市の学校教育の目指すものとして掲げている、「未来を生きる子どもたちのために」の実現に向けて、次の項目を基本的な考え方として働き方改革を推進していきます。
＜藤沢市の学校教育の目指すもの＞

「未来を生きる子どもたちのために」



～児童生徒、教職員をはじめ、学校にかかわるすべての人が笑顔になる取組～

＜働き方改革の推進の考え方＞

働き方改革については、単に教職員の長時間労働についての是正だけでなく、この取組によって、教職員が児童生徒と向き合う時間の確保や質の向上、学習をはじめとした学校生活の充実を図ることができるように取り組んでいくものです。

＜教職員の働き方改革における取組の目標＞

「教職員が心身ともに健康を維持し、

元気でいきいきと働けること」



具体的な取組

Ⅲ 国の取組状況

1. 教員勤務実態調査の実施

平成 28～29 年度に小学校 400 校、中学校 400 校のフルタイム勤務職員を対象に、教員の 1 日、1 週間当たりの学内勤務時間、持ち帰り業務時間等の勤務実態調査を実施しました。その結果、小学校では 33.5%、中学校では 57.6%の教員が週 60 時間以上勤務していることがわかり、看過できない勤務実態が浮き彫りとなりました。

2. 学校における働き方改革に係る取組

教員勤務実態調査から、教員の長時間勤務の実態が看過できない状況であり、授業改善をはじめとする教育の質の確保・向上や日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行うという観点からも、「学校における働き方改革」を早急に進めていく必要があるとして、平成 29 年 8 月 29 日に中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」において、「学校における働き方改革に係る緊急提言」がまとめられました。

その後、平成 29 年 12 月 22 日に中央教育審議会において「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（中間まとめ）」がまとめられました。この「中間まとめ」において示された具体的な方策を踏まえ、文部科学省が実施する内容として「学校における働き方改革に関する緊急対策」がまとめられました。

さらに、平成 30 年 2 月、各都道府県及び政令指定都市教育委員会教育長に対し、必要な取組を徹底するよう、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について」が通知されています。

そして、平成 31 年 1 月 25 日に中央教育審議会において、大幅な業務削減策を盛り込んだ最終的な答申がまとめられ、文部科学省では、学校における働き方改革推進本部を設置し、改革の具体化に向けた取組が行われています。

平成 30 年 3 月、スポーツ庁では、生徒にとって望ましいスポーツ環境を構築するという視点で、「運動部活動のあり方に関する総合的なガイドライン」を策定しました。その中で教員の運動部活動への関わりについては、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について」を踏まえ、対応することとされており、適

切な活動時間や休養日の明確な基準の設定などが求められました。

また、文化部についても、運動部活動のガイドラインを踏まえ、平成 30 年 12 月に文化庁が「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を作成しました。

さらに、令和 2 年 9 月の学校における働き方改革推進本部の会合では、これまで学校の管理下にあった休日の部活動に関する業務を地域に移す方針を示し、令和 5 年度から休日の部活動を段階的に地域移行するとしています。

その後、令和 4 年 6 月には運動部活動の地域移行に関する検討会議において、同年 8 月には文化部活動の地域移行に関する検討会議において「提言」が取りまとめられ、休日の部活動の地域移行を令和 7 年度末までに概ね達成するという目標時期や具体的な方策が示されました。

平成 31 年 1 月 25 日、中央教育審議会において、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」の答申がなされました。

その中では、部活動指導なども含めた在校時間を「勤務時間」と捉え、時間外勤務については、「月 45 時間、年 360 時間」を上限とする数値目標が示されていることや、多忙な時期には勤務時間を延ばす代わりに、夏休みなどに休みを増やす「変形労働時間制」の導入、登下校の見守りや部活動指導、校内清掃指導などの業務について地域や保護者、自治体との役割分担や連携を求めるなど、教員が授業を改善するための時間や児童生徒に接する時間を確保できる勤務環境を整え、子どもたちに効果的な教育活動を行うことを目指したものとなっています。

これを受けて、文部科学省では同日付で答申を踏まえ、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を制定するとともに、学校における働き方改革を推進し、その実効性を高めるため、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を設置し、学校における働き方改革を推進するしました。

この推進本部における具体的な働き方改革の今後の方向性としては、ICT の利活用や客観的な勤務時間管理の取組の促進、働き方改革に関する事例の横展開などが示されています。

IV 県の取組状況

1. 教員勤務実態調査の実施

神奈川県教育委員会では、教員の働き方改革を進めるためには、教員の勤務時間の実態把握が必要であることから、平成 29 年度に県立学校及び県所管の市町村立学校教員の勤務実態調査を実施しました。その結果、過労死ラインを超える長時間勤務の教諭・総括教諭は小学校 35.7%、中学校 72.7%、高校 30.3%、特別支援学校 4.9%、副校長・教頭は小学校 63.4%、中学校 70.0%、高校 67.3%、特別支援学校 66.7%など、教員の長時間勤務の深刻な実態が明らかとなりました。

2. 教員の働き方改革に係る取組

(1) 「県立学校教員の働き方改革にかかる懇話会」の設置

県立学校勤務実態調査の結果を踏まえ、外部有識者等に教員の働き方改革に関する県教育委員会の課題や取組について意見を求めるため、平成 29 年度に県立学校教員の働き方改革にかかる懇話会を設置し、県立学校教員の働き方改革に関する意見を平成 30 年 1 月にとりまとめました。

(2) 神奈川の教員の働き方改革に関する当面の方策について

県立学校勤務実態調査の結果を踏まえた懇話会の意見や市町村立学校勤務実態調査の結果、さらに国の動向等を踏まえ、教員の働き方改革を通じて、教員が子どもたちに向きあえる環境を整えていくために、「できることから、速やかに」の考えの下、平成 30 年 3 月に平成 30 年度における取組や今後の教員の働き方改革に関する取組体制等に関して、当面の方策についてのとりまとめを行いました。

(3) 神奈川の部活動の在り方に関する方針

県及び県教育委員会では、スポーツ庁が平成 30 年 3 月に「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定したことを受けて、「神奈川県の部活動の在り方に関する方針」を平成 30 年 4 月に策定し、また、文化庁が平成 30 年 12 月に「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定したことを受けて、平成 31 年 3 月に本方針を改定しました。

(4) 神奈川の教員の働き方改革検討協議会について

県立学校教員及び県所管の市町村立学校教員の働き方改革に関する対策を進めるために、平成 30 年 4 月に協議会を設置し、さらにその下に「県立学校部

会」、「市町村立学校部会」を設置し、協議会での意見等を深く掘り下げて議論しています。

また、平成30年11月には現段階までの議論を整理し、協議会においてさらに検討すべき方向性を示した「中間まとめ」を作成し、平成31年3月に、協議会での意見を取りまとめた「最終まとめ」を作成しました。

神奈川県教育委員会では、神奈川の教員の働き方改革検討協議会からの意見や国の動向を踏まえ、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を、令和元年10月に策定し、令和2年4月に改訂しました。

県教育委員会は、この指針に基づき、教員の長時間勤務の改善に早急に取り組み、神奈川の教育の質の一層の向上を図っています。

この指針は、教員の働き方改革の実現に向けた基本的な考え方や取組の方向性を示したもので、概ね5年程度を対象期間とするとともに、国等における新たな動きや、目標の達成状況の検証を踏まえ、必要な取組の追加、変更、見直しを行うこととしています。

V 藤沢市の教員の勤務実態

1. 勤務実態調査について

藤沢市では、教員が児童生徒と接する時間の確保や、教員の多忙感軽減の方策を検討する上での基礎資料とするため、教員の勤務状況や多忙感についてのアンケートを実施しました。

(1) 調査概要

- 平成 27 年 10 月に調査
- 小・中・特別支援学校 55 校のフルタイム勤務職員を対象
(小学校教員 962 人、中学校教員 551 人、特別支援学校教員 72 人が回答)
回答率：97%
- 出退勤時間、休憩時間取得状況、勤務時間外の従事等を調査

(2) 主な結果について

(ア) 平日の勤務時間外の従事時間について

小学校の約 3 割、中学校の約 5 割、特別支援学校の約 2 割の職員が月 60 時間を超える残業を行っている。

(イ) 勤務を要しない日（土曜、日曜、祝日）の月平均の出勤日数について

特に中学校では 6 割近い職員が月平均 4 日以上出勤している。

(ウ) 休憩時間の取得状況について

小・中・特別支援学校の 7 割の職員が「ほぼとれていない」「まったくとれていない」と答えている。

(エ) 多忙感が高い業務について

- 「文書の処理・整理・保存」「保護者対応」（教頭）
- 「通知表・指導要録の作成」「テスト等の採点、成績処理」（総括教諭・教諭）
があげられる。

2. 超過勤務時間の状況について

コロナ禍の対応状況も踏まえた時間外勤務の事態把握を行うとともに、各学校における時間外勤務を削減する取組についての情報収集や教員が児童生徒と向き合う時間が確保できているかなどについてアンケートを実施しました。

(1) 結果概要

- ・令和4年8月～9月に調査
- ・小・中・特別支援学校 55 校のフルタイム勤務職員を対象
(小学校教員 482 人、中学校教員 348 人、特別支援学校教員 50 人、所属未回答 663 人) 回答率：81.6%
- ・時間外勤務の主な業務内容、1 ヶ月当たりの時間外勤務時間、時間外勤務を行わない(減らす)ための工夫等を調査

(2) 主な結果について

(ア) 時間外勤務の状況について

- ・95%が時間外勤務を行っている。(日常的に 77%、時期によって 18%)。

(イ) 時間外勤務が生じる理由の主な業務内容について

- ・主な業務として、授業準備 74%、学校全体に関わる事務 68%、採点などの成績関係 63%、学級・学年事務 58%、会議打合せ等 45%、保護者対応 44%、児童生徒指導対応 34%、部活動指導 25%、その他 PTA や地域の行事等が行われている。

(ウ) 1 ヶ月当たりの時間外勤務時間について

- ・時間外勤務 30 時間以下が 25%、30 時間超 45 時間以下が 30%、45 時間超 80 時間以下が 31%、80 時間超が 14%となっている。

(エ) 時間外勤務を行わない(減らす)ための工夫について

(学校・学年等で取り組んでいること)

- ・主な取組として、定時退勤日の設定、ICTの利活用、行事の精選、会議の簡素化、スクールサポートスタッフの活用等があげられている。

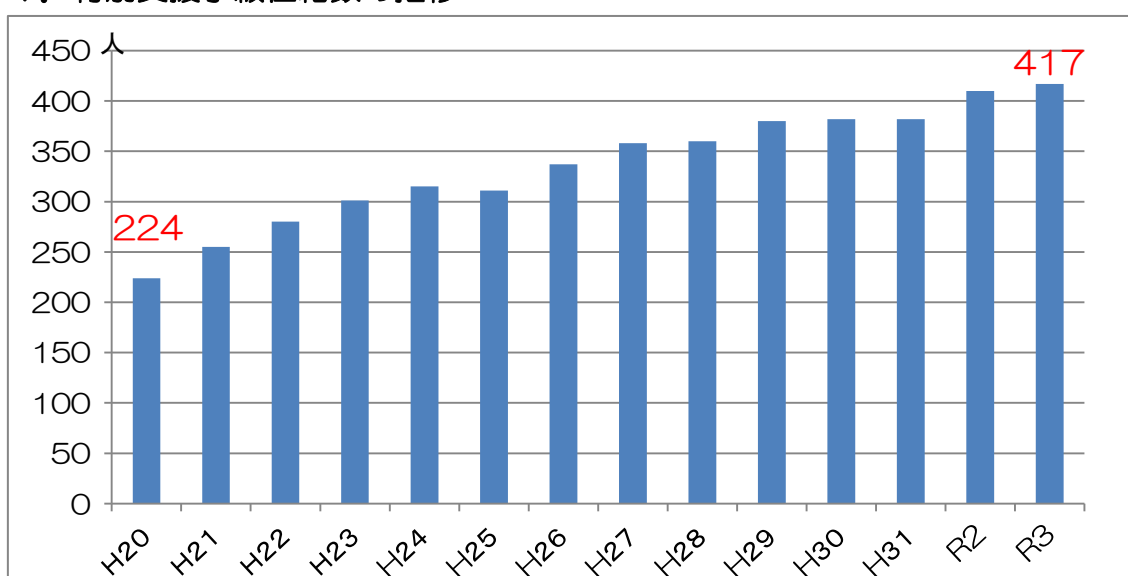
(オ) 児童生徒と向き合う時間が確保できているかについて

- ・現状で、児童生徒と向き合う時間が確保できていると感じる(やや感じるを含む)との回答は 41%。

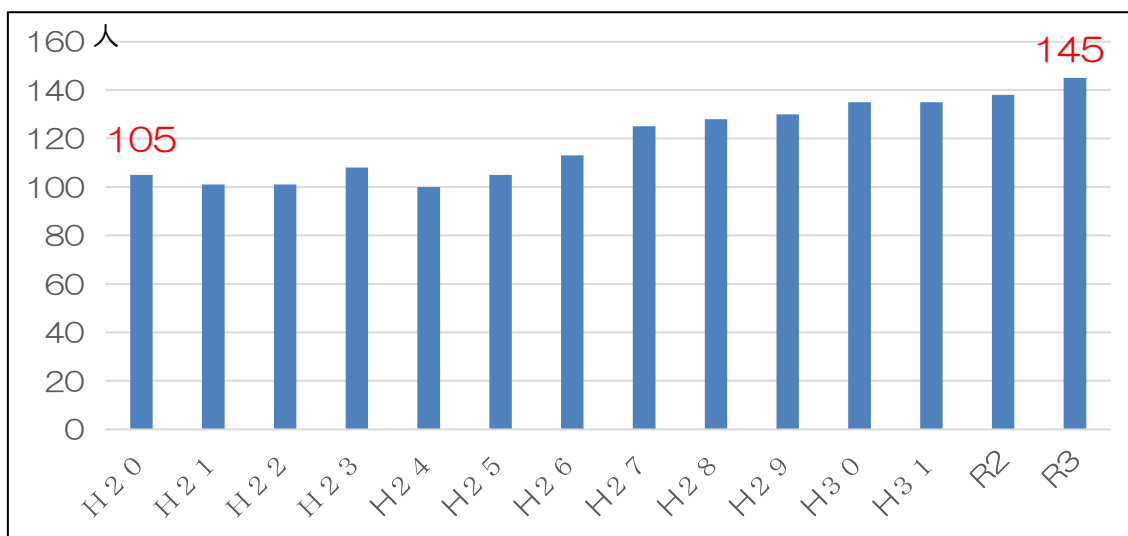
Ⅵ 藤沢市の学校を取り巻く環境の変化

特別支援学級に在籍する子どもや日本語の指導が必要な子どもなど、特別な支援が必要な子どもの数は年々増加し、それに伴って指導にあたる必要な教員数も増加しています。あわせて、不登校、いじめに対する対応など、学校が抱える課題は、複雑化・多様化しています。教育以外の専門性が求められるような事案も増加するなど、対応が困難なケースも多くあり、質的・量的にも教員の負担が増加しています。

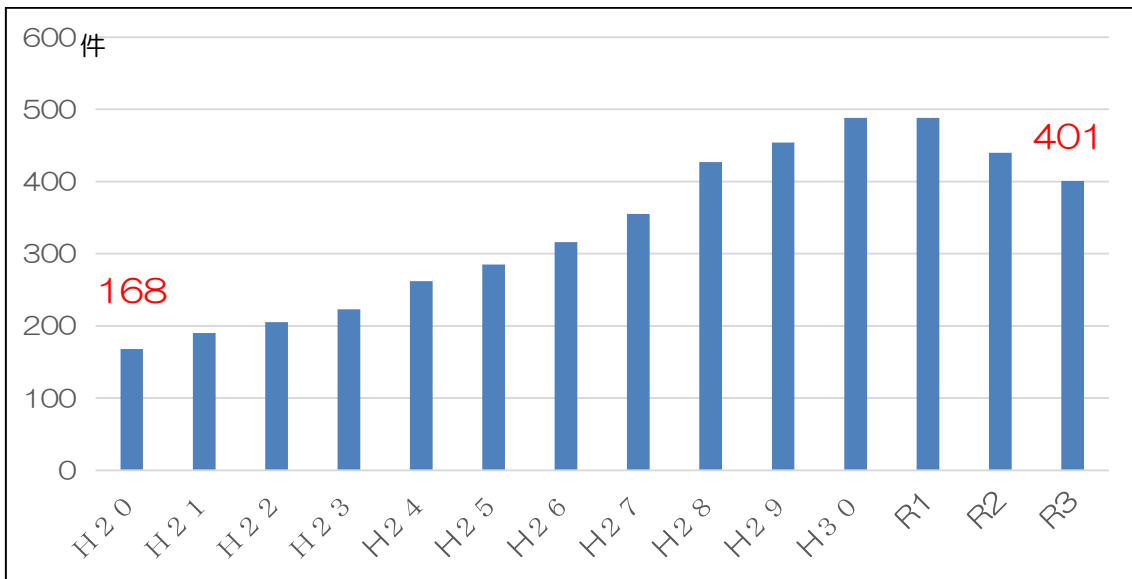
1. 特別支援学級在籍数の推移



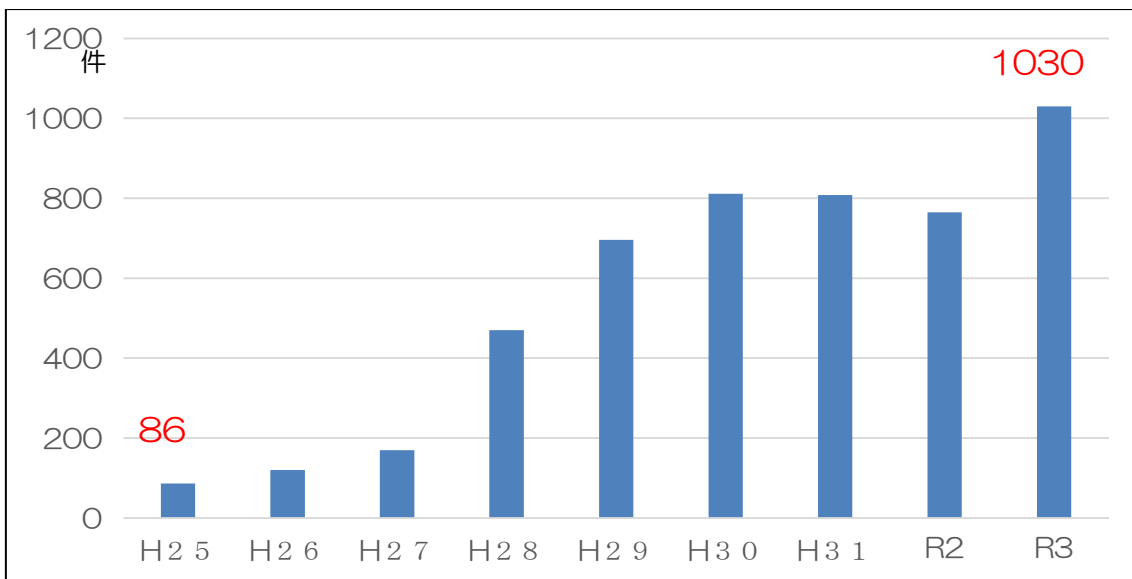
2. 白浜養護学校在籍数の推移



3. 通級指導教室人数の推移

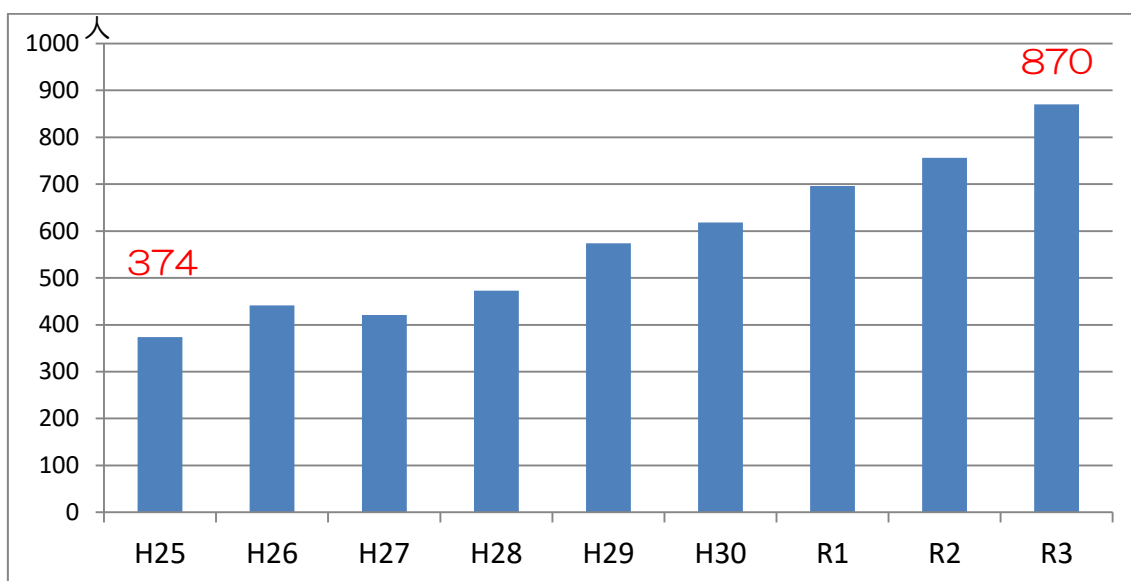


4. いじめ認知件数の推移



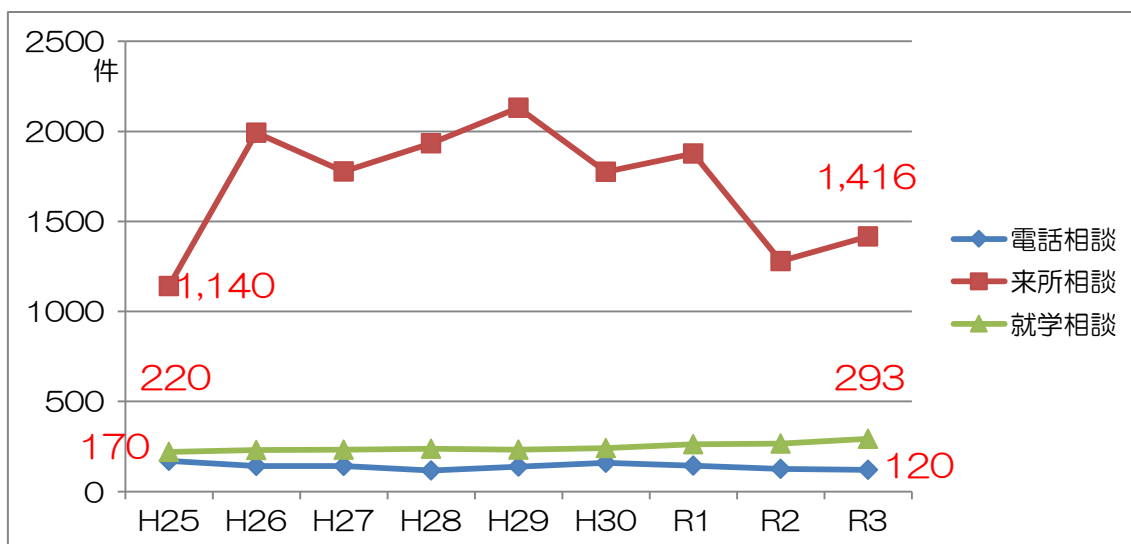
(「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」より)

5. 不登校児童生徒数の推移

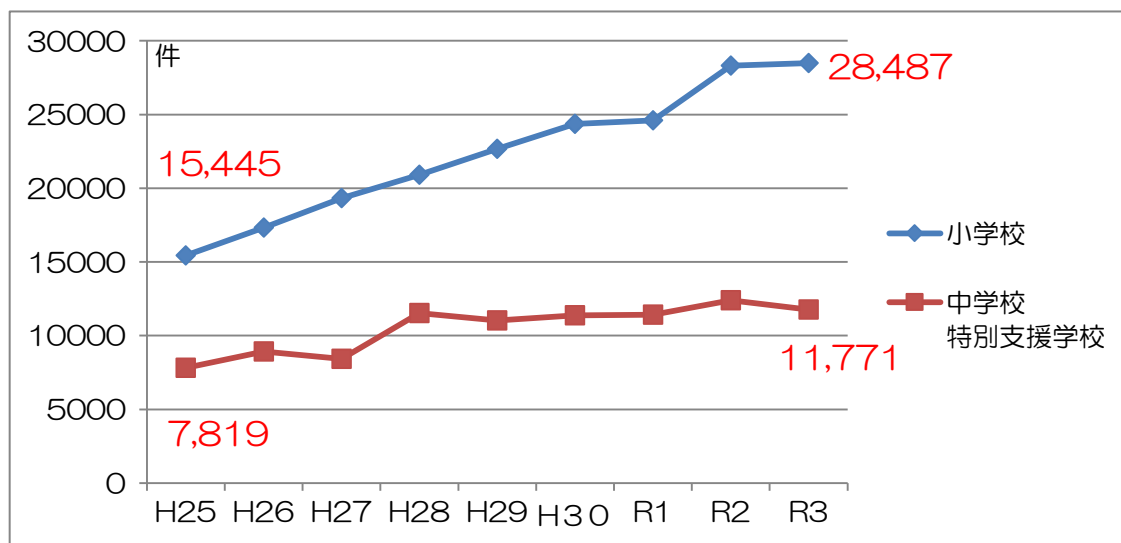


(「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」より)

6. 学校教育相談センターにおける相談件数の推移



7. スクールカウンセラーによる相談件数の推移



※神奈川県が派遣しているスクールカウンセラーの相談件数を除く。

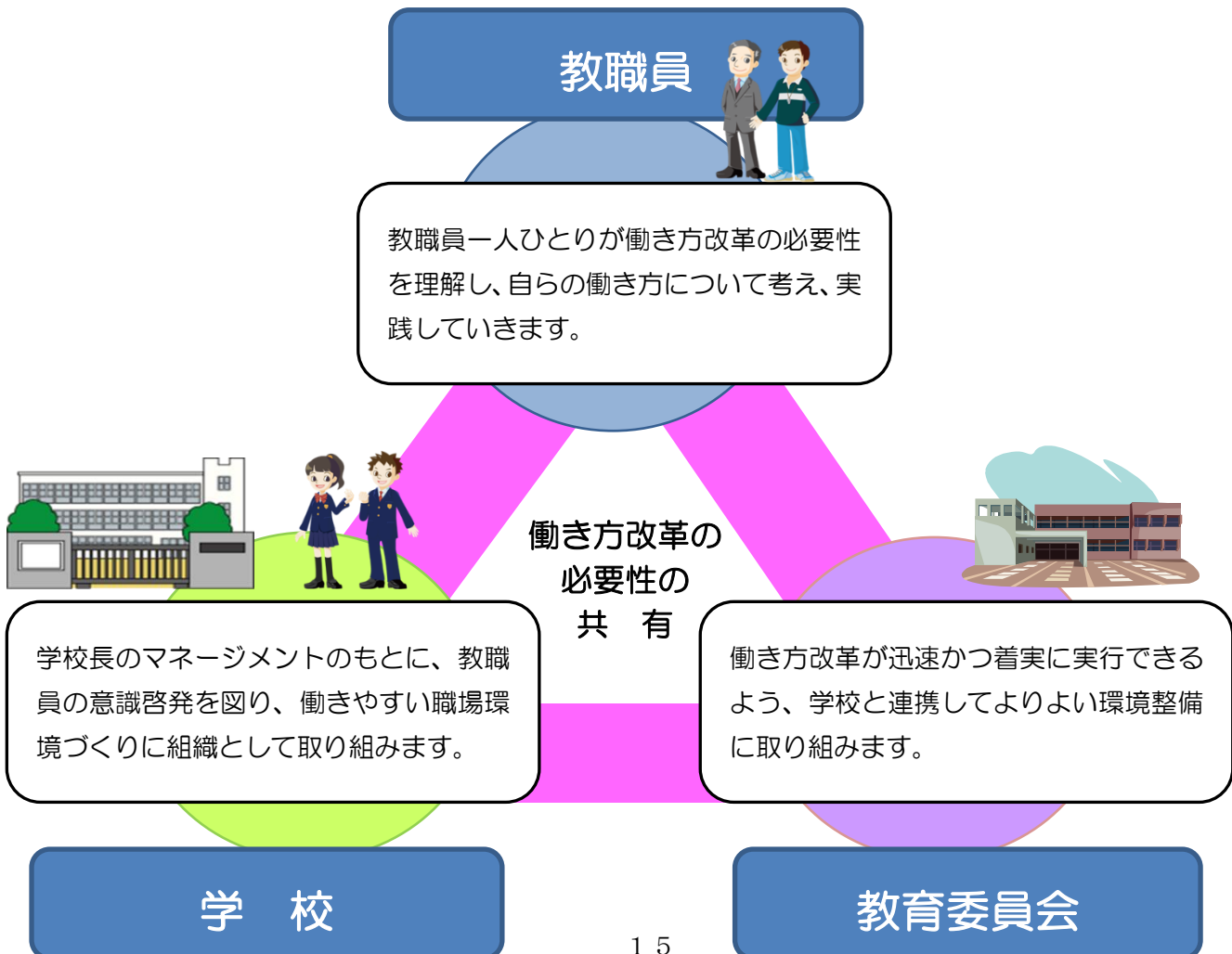
VII 教職員の働き方改革に向けて

教職員の働き方改革の推進にあたっては、「教職員」「学校」「教育委員会」が働き方改革の必要性や目的を共有した上で、それぞれがどのように取り組んでいくべきかを十分に理解することが大切です。

「教職員」については、教職員一人ひとりが働き方改革の必要性を理解し、自らの働き方について考え、そして実践していくことが大切となります。「学校」については、学校長のマネジメントのもとに、教職員が着実に働き方改革を実践できるよう、教職員の意識啓発を図るとともに、教職員が働きやすい職場環境づくりに組織として取り組んでいくことが大切となります。「教育委員会」については、教職員の働き方改革が迅速かつ着実に実行できるよう、学校と連携してよりよい環境整備を図れるよう、取り組んでいくことが大切となります。

そして、この取組を進めるにあたっては、3者が一体となって取り組んでいく必要があります。

<教職員・学校・教育委員会の役割>



Ⅷ 取組目標

- (1) 所定の勤務時間以外の勤務時間について、1ヶ月あたり45時間、1年あたり360時間を超えないようにします。(特別な場合を除く)
- (2) 児童生徒と向き合う時間が確保できていると感じる教職員の割合を改善します。(令和9年度までに概ね80%をめざします)

Ⅸ 具体的な取組

教職員の働き方改革については、「教職員自身ができること」「学校ができること」「教育委員会ができること」をそれぞれが着実に実行し、計画的に進めていきます。

<取組の柱>

1. 人的支援・人材活用

- (1) 児童支援担当教諭の配置、SC・SSW等による支援【継続】
- (2) スクールロイヤールの配置【継続】
- (3) 学校事務職員の校務運営への関わり【継続】
- (4) 地域からの学校活動への協力【拡充】
- (5) 業務アシスタントの配置の検討【継続】

2. 業務改善による効率化

- (1) ICT化の促進・利便性の向上による業務改善【拡充】
(校務支援システム、学校グループウェア等)
- (2) 文書事務・調査依頼等の精選、改善【継続】
- (3) 市主催事業等に対するあり方の検討【継続】

3. 業務の適正化

- (1) 長期休業中の「学校業務停止期間」の設定【継続】
- (2) 定時退勤日等の設定【継続】
- (3) 時間外での音声ガイダンスによる電話対応【継続】
- (4) 学校徴収金の徴収・管理の見直し【継続】
- (5) 新型コロナウイルスの感染拡大による影響を契機とする学校行事等の見直し【新規】

4. 教職員の意識改革

- (1) 働き方改革に向けた管理職のマネージメント強化【継続】
- (2) 勤務時間の把握（セルフマネジメント）【継続】
- (3) ストレスチェックによるラインケアの充実【継続】
- (4) 働き方改革の意識啓発・研修等の実施【継続】

5. 国の動向をふまえた取組

- (1) 部活動の地域移行【新規】（※1）
- (2) 部活動休養日の設定【継続】
- (3) 部活動指導員制度の実施【継続】
- (4) 教職員が担う業務等の精選・見直し【継続】

注：（※1）については、「（仮称）部活動地域移行推進協議会」において、検討していきます。

1. 人的支援・人材活用

各学校における欠員や年度途中での産休育休代替等の教員不足が生じた場合、早急に解消されるよう継続して努めていきます。また、教職員以外の専門的なスタッフ等の配置により、児童生徒への支援の充実とともに教員本来の業務に専念できるよう、「チーム学校」として組織力の強化を図ります。

（1）児童支援担当教諭の配置、SC・SSW 等による支援【継続】

【現状】

ともに学びともに育つ学校教育を目指した、「支援教育」の実現に向けて、児童支援担当教諭やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、新生サポート講師、介助員などの人的支援により、一人ひとりの教育的ニーズに応じた支援、指導を行っています。

【今後の方向性】

引き続き、「支援教育」の充実に向けて、児童生徒の学校生活や教育的ニーズにきめ細かに対応するとともに、教職員の負担を軽減するため、人的支援について取り組んでいきます。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

（２）スクールロイヤーの配置【継続】

【現状】

教育活動中の事故や学校だけでは解決が困難な保護者対応をきっかけとした案件において、法的な解決を求められるケースの対応などについてスクールロイヤーを令和2年11月から藤沢市教育委員会に1名配置し、法的観点から中立的立場で学校現場に指導・助言を行っています。

【今後の方向性】

学校が抱える諸問題を法的に解決するため、学校がスクールロイヤーを幅広く有効的に利用できるよう制度を継続していきます。また、スクールロイヤーによる研修や講座など、さまざまな活用方法についてもあわせて検討します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

（３）学校事務職員の校務運営への関わり【継続】

【現状】

学校事務職員は、予算・決算等の会計管理、施設・設備及び教材・物品の管理や給与・旅費の管理・支給事務など、総務、財務等に関する事務全般を行っていますが、より広い視点に立って、教頭とともに校長を学校経営の面から補佐する学校運営チームの一員として、役割を果たすことが期待されています。

【今後の方向性】

事務処理の効率化を図り、学校業務の改善や事務職員の積極的な学校運営への支援・参画の拡大が図れるよう、学校事務職員の職務や、事務連携、研修体

制のあり方について引き続き検討します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
検討・試行・実施				

(4) 地域からの学校活動への協力【拡充】

【現状】

本市では、地域社会全体で子どもたちの健やかな成長を支援していくことを目的に、中学校の学区を基本として市内を15の地区に分け、「学校」「家庭」「地域」が連携した、地域協力者会議、通称「三者連携事業」を実施しています。

この活動の中で、家庭科の授業でのミシン操作の補助や総合学習における職業経験談など、教育活動をサポートする取組も行っています。また、おやじの会による学校行事（例えば運動会）における校内パトロール活動やおはようボランティアのみなさんによる児童の通学の見守り活動、藤沢市書道協会による書道の授業補助など、さまざまな協力があります。

また、学校運営協議会について、令和3年度は2校、令和4年度は13校に設置し、地域と連携した学校運営について取り組んでいます。

【今後の方向性】

学校と地域との連携、協力による効果的な体制として学校運営協議会を順次市内の小・中・特別支援学校全55校に設置します。これにより、教育支援や校外体験活動、子どもの見守りなど学校ごとの課題解決に向けた様々な取組を推進します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（拡充）				

(5) 業務アシスタントの配置の検討【継続】

【現状】

教職員における日常業務の中で、コピーや電話対応などの雑務に時間を割かれています。このため、効率的な業務執行に支障をきたしており、長時間勤務の要因にもなっています。これらの対応として、令和2年度から神奈川県教育委員会では教員業務支援員を配置しています。

【今後の方向性】

教頭、教員の負担を軽減し、効率的に業務を行うことを目的に、補助的な事務処理を行う教員業務支援員のさらなる配置と業務運用の拡充に向けて引き続き関係機関に働きかけます。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

2. 業務改善による効率化

ICT 等を活用した業務改善や文書事務・調査依頼等の事務改善を行い、業務の効率化を図ります。

(1) ICT 化の促進・利便性の向上による業務改善（校務支援システム、学校グループウェア等）【拡充】

【現状】

学校におけるICT化の状況について、小・中学校においては、校務支援システムの導入が完了し、全教員に校務用パソコンを配付しています。

また、平成30年度に学校グループウェアを導入し、学校における情報共有と事務処理の効率化を図っています。

さらに、ICT支援員の配置により、児童生徒がより理解しやすい効果的な授業を展開できるようサポートするほか、ICT関連の設定作業等を行うなど教員の様々な業務をサポートしています。

【今後の方向性】

学校グループウェアについて、メール機能以外にもスケジュール機能、掲示板機能等の活用を進め、さらに効果的に情報共有が図れるように取り組みます。

あわせてICTを活用したさらなる事務処理の効率化についても検討し、授業等における効果的なICTの活用についても先進的な事例を共有していきます。

また、ICTを活用した学習環境の充実を図るほか、ICT関連の様々なサポートを行うため、ICT支援員の配置を継続します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
検討・実施・(拡充)				

(2) 文書事務・調査依頼等の精選、改善【継続】

【現状】

本市における勤務実態調査の結果では、校務における「文書の処理・整理・保存」は負担感が大きい業務となっており、実態に即したルールの見直しを行っています。

【今後の方向性】

教育委員会内及び庁内で実施している調査依頼等について、適宜、調査の必要性の再検討や頻度、時期等を整理し、可能な限り、学校への負担を軽減する方向で調査依頼等の精選、改善を実施します。また、学校における文書管理の方法についても必要に応じて見直しを行います。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施 (継続)				

(3) 市主催事業等に対するあり方の検討【継続】

【現状】

これまで学校は市主催等の事業について、教育的意義や地域とのつながりなど、さまざまな意義をもって参加してきました。地域やPTAの行事や会議は、学校と保護者や地域との信頼関係を構築する上で重要な機会ですが、休日や夜間に開催されることも多くあり、校長、教頭等の負担となっています。これまで、ポスターコンクールの審査については教員が審査業務を行わないこととするなどの取組を行いました。

【今後の方向性】

市主催事業等の参加にあたっては、引き続き、事業参加の意義や必要性について検証し、関係機関と調整を図る中で、特に勤務時間外において学校が参加すること等（部活動含む）について検証し、見直しや代替手法等について検討します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
検証・見直し・実施				

3. 業務の適正化

学校や教職員の担うべき業務の適正化を行い、負担軽減を図ります。

(1) 長期休業中の「学校業務停止期間」の設定【継続】

【現状】

夏季休業中の休暇促進ならびに教職員の健康増進を図ることを目的に8月11日から8月15日までの5日間を「学校業務停止期間」とし、原則、すべての学校業務を停止し、部活動を含むすべての教育活動を行わない取組を実施しています。また、令和3年度は、12月28日と1月4日も学校業務停止期間として試行実施し、令和4年度から本格実施しました。

【今後の方向性】

引き続き、全ての教職員が夏季休暇や年次休暇を取得しやすい環境を整え、

心身のリフレッシュを図るために、夏季休業中及び冬季休業中に学校業務停止期間の設定を実施していきます。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

（２）定時退勤日等の設定【継続】

【現状】

総勤務時間の縮減を図るとともに、教職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を実現するため、月に２回、定時に退勤する「定時退勤日」を設定する取組を行っています。

【今後の方向性】

引き続き、全校において定時退勤日の設定を行います。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

（３）時間外での音声ガイダンスによる電話対応【継続】

【現状】

学校における電話対応は、学校に教職員がいる限り、閉校時間後も対応していましたが。授業準備等の時間を確保するとともに、勤務時間を意識した働き方改革を進める上でも一定の時間で業務の区切りをつける必要があります。そこで、各学校の電話に音声ガイダンス機能を設置し、平日の午後５時以降、土曜日・日曜日・祝日及び学校業務停止期間は音声メッセージによる対応としています。

【今後の方向性】

引き続き、各校の電話については、緊急時の連絡体制を確保した上で、音声ガイダンス機能を活用します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

（４）学校徴収金の徴収・管理の見直し【継続】

【現状】

学校における学校徴収金の徴収業務については、小学校における給食費の公会計化により、一定の改善が図られましたが、教材費等の徴収は依然として行う必要があり、現金の紛失や盗難など安全管理上の課題があるなど、教職員の大きな負担となっています。

【今後の方向性】

学校における学校徴収金の徴収業務の負担軽減及び安全管理上の課題解決が図れるよう、徴収・管理方法についての検討を行います。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
検討	実施			

（５）新型コロナウイルスの感染拡大による影響を契機とする学校行事等の見直し【新規】

【現状】

新型コロナウイルス感染症の影響により、運動会や文化祭などさまざまな学校行事が変更または中止となっています。また、これを契機として校務の進め方も変容を遂げています。

【今後の方向性】

これまでの行事や校務の見直しについて、すべてを元に戻すのではなく、学校が教育委員会と連携し、新たな視点で業務の見直しに取り組んでいきます。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
見直し・実施				

4. 教職員の意識改革

働き方改革を推進していくために、管理職のマネジメント強化とともに、教職員一人ひとりの働き方改革に向けた意識の醸成を行います。

(1) 働き方改革に向けた管理職のマネジメント強化【継続】

【現状】

学校現場において、働き方改革を加速させていくためには、学校運営を担う管理職のマネジメントが非常に重要となります。

【今後の方向性】

学校長及び教頭が率先して働き方改革に取り組み、働き方改革に向けたマネジメントが十分に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを含め、働き方改革の視点を盛り込んだ研修等を実施します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

(2) 勤務時間の把握（セルフマネジメント）【継続】

【現状】

労働者の勤務時間管理は、労働法制上、校長や教育委員会の責務とし、管理

方法については、勤務時間を客観的に把握することが求められており、現在ICTの活用により、把握に努めています。

【今後の方向性】

教職員の出退勤時間の把握については、勤務時間を意識した働き方改革を進める上で、本人及び管理職が勤務状況を把握できることが重要です。また、労働安全衛生の管理面からも勤務実態を把握することは必要不可欠です。

あわせて「持ち帰り仕事」の調査について継続的に実施し、長時間勤務の改善に努めていきます。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

（3）ストレスチェックによるラインケア（※2）の充実【継続】

【現状】

現在、全教職員を対象にストレスチェックを実施し、結果を各個人に通知するとともに、メンタルヘルス不調のリスクの高い教職員への面接指導を実施し、ストレスの軽減に向けた取組を進めています。また、ストレスチェックの結果を職場環境の改善につなげるため、学校ごとに集団分析を実施し、分析結果を踏まえた研修を管理職向けに実施しています。

【今後の方向性】

引き続き、全教職員を対象に年1回ストレスチェックを行い、結果を各個人に通知するとともに、希望に応じて面接・指導を実施します。また、各学校で職場環境の改善につながるよう、分析結果の活用を推進し、ラインケアを充実させていきます。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

注：（※2）「ラインケア」とは、一般的に職場のメンタルヘルス対策において、部長・課長などの管理監督者が直属の部下にあたる労働者へ、個別の指導・相談や職場環境改善を行う取組のことです。管理監督者は、部下の状況を日常的に把握し、具体的なストレス要因の評価やその改善を図ることが可能な立場にあるため、職場環境の把握と改善、働く人からの相談への対応といった行動が求められます。ラインケアは、メンタルヘルスケアの要であり、管理監督者がこれを適切に実行できるよう、事業者が教育、研修、情報提供を行う必要があります。

（４）働き方改革の意識啓発・研修等の実施【継続】

【現状】

働き方改革を着実に推進していくためには、その必要性を十分に認識し、教職員自らが率先して意識改革に取り組む姿勢が必要です。そのためには、効果的な研修等の実施が必要となります。

【今後の方向性】

心身ともに健全で働きやすい職場づくりを推進するため、働き方改革に対する意識啓発を図っていきます。

また、教職員自らが今の働き方を見つめ直し、時間外勤務時間を削減し、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方の実現に向けて取り組んでいけるよう、管理職だけでなく、教職員を対象とした働き方改革に係る研修を行います。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

5. 国の動向をふまえた取組

国が示す方針等を踏まえた取組を実施します。

（１）部活動の地域移行【新規】

【現状】

中学校等の部活動は、これまで生徒のスポーツや文化芸術に親しむ機会を確

保し、生徒の自主的・主体的な参加による活動を通じて、達成感の獲得、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するとともに、自主性の育成にも寄与するものとして、大きな役割を担ってきました。一方で、少子化の進行や教員不足により指導ができない状況もあり、近年、持続可能性という面で部活動をめぐる状況は厳しさを増しています。

そのような中、国は、「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」を示すとともに、「令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図るとともに、休日の部活動の指導を望まない教師が休日の部活動に従事しないこととする」ことを明示しました。

さらに、国は、令和4年6月には運動部活動の地域移行に関する検討会議において、同年8月には文化部活動の地域移行に関する検討会議において「提言」を取りまとめ、休日の部活動の地域移行を令和7年度末までに概ね達成するという目標時期や具体的な方策を示しました。

【今後の方向性】

本市における今後の部活動のあり方については、「（仮称）部活動地域移行推進協議会」において協議していきます。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
				

（2） 部活動休養日の設定【継続】

【現状】

平成30年3月にスポーツ庁が示した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」や平成30年12月に文化庁が示した「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」では、成長期にある生徒が、運動、食事、休養及び睡眠のバランスのとれた生活を送ることができるよう、週当たり2日以上以上の休養日を設けるなど、適切な休養日や活動時間の設定が求められており、「藤沢市の部活動の在り方に関する方針」において週当たり2日以上以上の休養日の設定等を定めています。

【今後の方向性】

引き続き、成長期にある生徒の生活バランスと教員の負担軽減の両面から部活動休養日を設定します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

（3）部活動指導員制度の実施【継続】

【現状】

部活動は、生徒にとってスポーツや文化等に親しむとともに、体力や技術の向上以外にも、責任感や連帯感の涵養等に資する重要な活動です。しかしながら、中学校教員にとっては長時間勤務の大きな要因ともなっており、また、実技経験がない中で顧問を任されるなど、精神的にも大きな負担となっています。そのような状況において、部活動に対する教師の負担軽減に大きな役割を果たす部活動指導員を配置しています。

【今後の方向性】

各学校において、教員の負担度合や専門性等を踏まえ、学校の教育方針を共有した上で、部活動の実技指導等を行う部活動指導員制度を継続し、部活動指導員のさらなる配置に向けて引き続き関係機関に働きかけます。なお、今後は部活動の地域移行の取組を検討していく中で並行して本制度の継続等について検討していきます。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
実施（継続）				

(4) 教職員が担う業務等の精選・見直し【継続】

【現状】

文部科学省より発出された「学校における働き方改革に関する緊急対策」では、学校における業務改善について、①業務の役割分担・適正化を着実に実行するために教育委員会が取り組むべき方策と②教員が専門性を発揮できる業務であるか、児童生徒の安全安心にかかわる業務であるかなどの観点から、【基本的には学校以外が担うべき業務】【学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務】【教師の業務だが、負担軽減が可能な業務】の3つに分類して、学校及び教職員における業務の役割分担・適正化を図ることとしています。

【今後の方向性】

引き続き、国の通知内容を考慮し、改めて教職員が担う業務等の精選・見直しについての検討を行うとともに、職員へ周知します。また、広く市民へ理解を促し、協力を要請します。

【取組スケジュール】

2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
検討・試行・実施				

(参考) 文部科学省通知による業務3分類

【基本的には学校以外が担うべき業務】

- ①登下校に関する対応
- ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応
- ③学校徴収金の徴収・管理
- ④地域ボランティアとの連絡調整

【学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務】

- ⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）
- ⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等）
- ⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）
- ⑧部活動（部活動指導員等）

【教師の業務だが、負担軽減が可能な業務】

- ⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）
- ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
- ⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
- ⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等）
- ⑬進路指導（外部人材との連携・協力等）
- ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

X 基本方針の進捗管理

基本方針の進捗管理については、学校関係者ならびに教育委員会関係課で構成する「藤沢市立学校 働き方改革推進委員会」（以下、推進委員会）の中で、実施事業についての進捗管理、評価を行い、必要に応じて次年度以降に見直しを行っていきます。

また、検討段階の事業については、推進委員会の中で協議し、必要に応じて具体的な取組を検討するワーキンググループを設置し、柔軟に対応することで、早期実施を目指します。

< 推進体制 >

藤沢市立学校 働き方改革推進委員会 委員構成

No.	選出区分
1	藤沢市立小学校長会代表
2	藤沢市立中学校長会代表
3	藤沢市立小学教頭会代表
4	藤沢市立中学教頭会代表
5	藤沢市立小学校教員代表
6	藤沢市立中学校教員代表
7	藤沢市立小学校事務職員代表
8	藤沢市立中学校事務職員代表
9	藤沢市教育委員会 教育部長
10	藤沢市教育委員会 教育総務課長
11	藤沢市教育委員会 学務保健課長
12	藤沢市教育委員会 教育指導課長

事務局

No.	課 名
1	教育総務課
2	学務保健課
3	教育指導課



2023年2月発行

藤沢市教育委員会