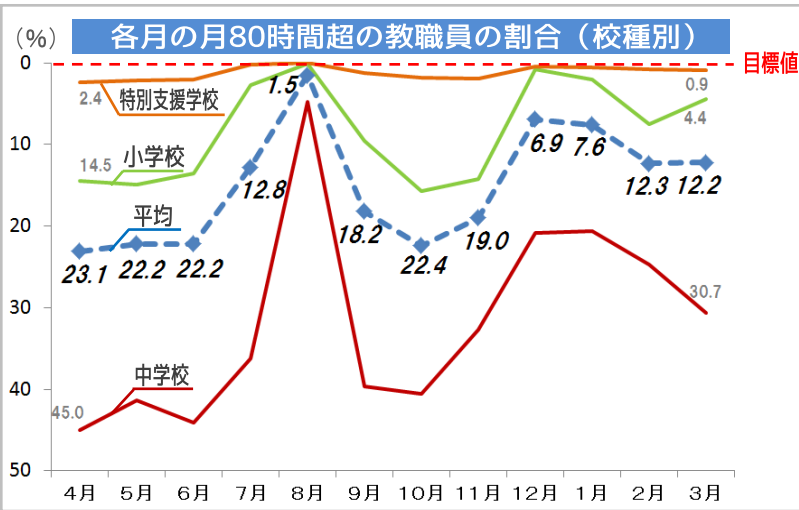


# 「横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン」2018年度の実績状況

教育委員会では、2018年3月に策定した「横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン」に基づき、各取組を進めています。とりわけ、2018年3月に導入したICカードによる退勤管理により、年間を通して教職員の勤務実態を客観的に把握することができるようになった意義は大きく、勤務実態を踏まえて教職員の働き方改革を推進しています。プランに掲げた達成目標や各取組の進捗状況について、2018年度の実績を報告します。

※小学校、中学校には義務教育学校に在籍する教職員を含みます。

## 指標① 時間外勤務月80時間超の教職員の割合 目標値 0%

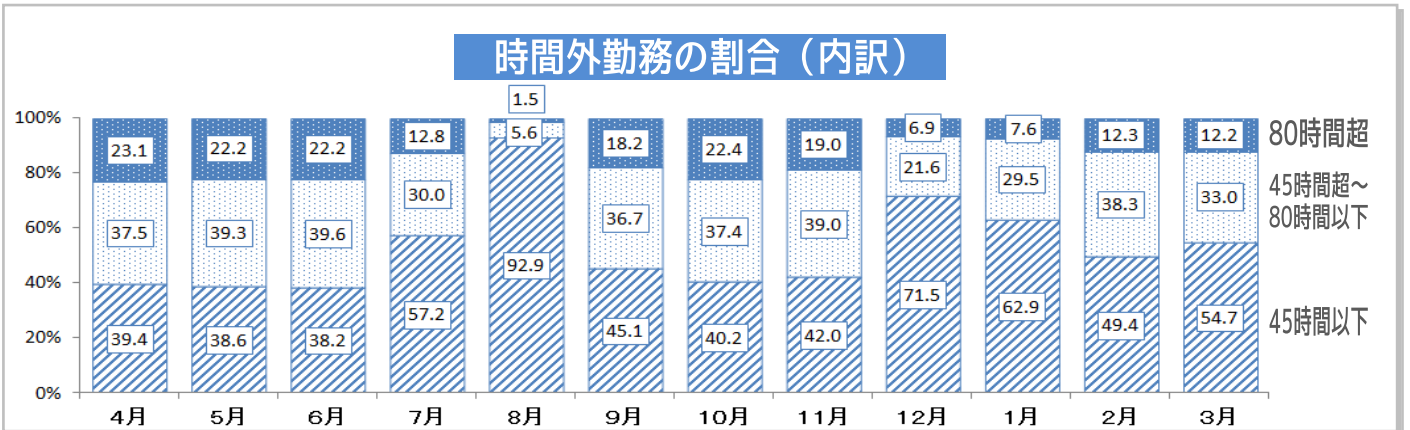


2018年4月～2019年3月までの平均値  
2019年3月時点

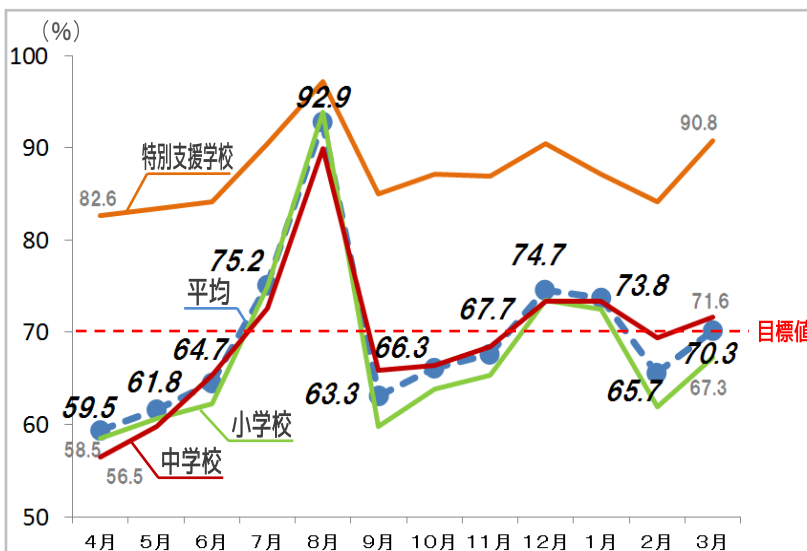
**15.2%** ※ 小学校 8.1% 中学校 32.8% 特別支援学校 1.2%

※分母を「教職員数を月ごとに算出し、合計した人数」、分子を「80h超の教職員数を月ごとに算出し、合計した人数」で算出。

年度始めや成績処理を行う9～10月は時間外勤務が多くなり、長期休業となる7～8月は時間外勤務が減少する傾向があります。また、中学校は他の学校種に比べて年間を通して時間外勤務が多い結果となりました。



## 指標② 19時までに退勤する教職員の割合 目標値 70%以上



2018年4月～2019年3月までの平均値  
2019年3月時点

**69.7%** ※ 小学校 68.1% 中学校 69.0% 特別支援学校 87.6%

※分母を「教職員数を要勤務日ごとに算出し、合計した人数」、分子を「19時までに退勤した教職員数を要勤務日ごとに算出し、合計した人数」で算出。

年度始めや成績処理を行う9～10月は19時までに退勤する教職員の割合が低くなる傾向があり、長期休業中である8月は90%以上の教職員が19時までに退勤しています。

# 指標③ 健康リスク・負担感指数

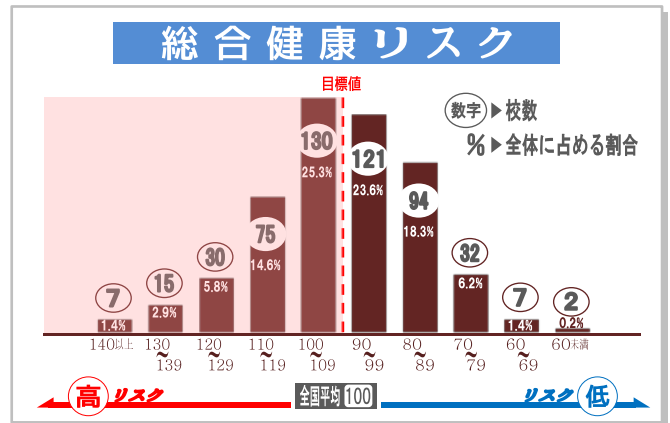
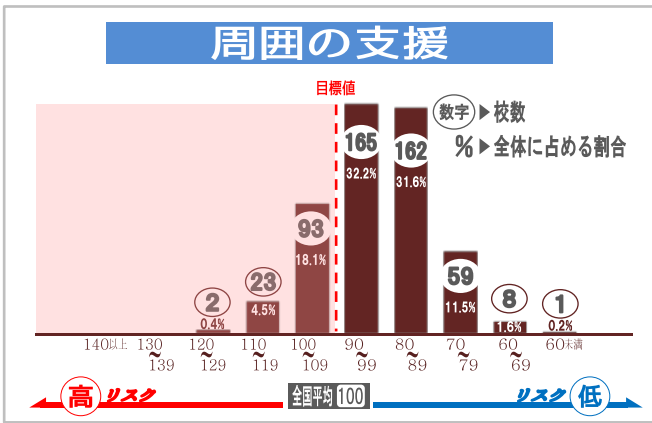
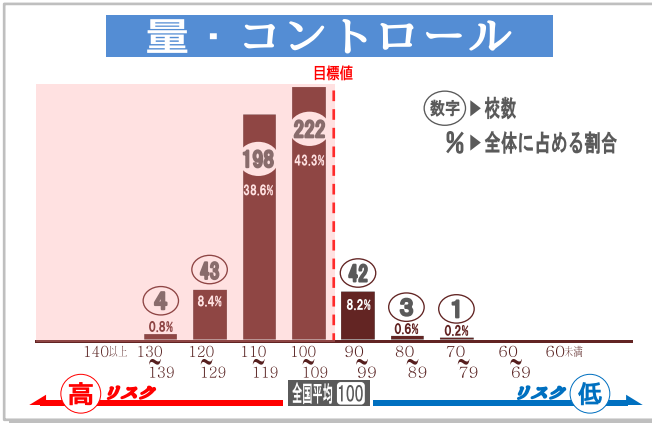
目標値 100未満

		2015	2016	2017	2018
職場の リスク	総合健康リスク	92	97	98	99
	量・コントロール (健康リスク・負担感指数)	107	109	109	109
	周囲の支援	86	89	90	91

2018年度の数値  
**109**\*

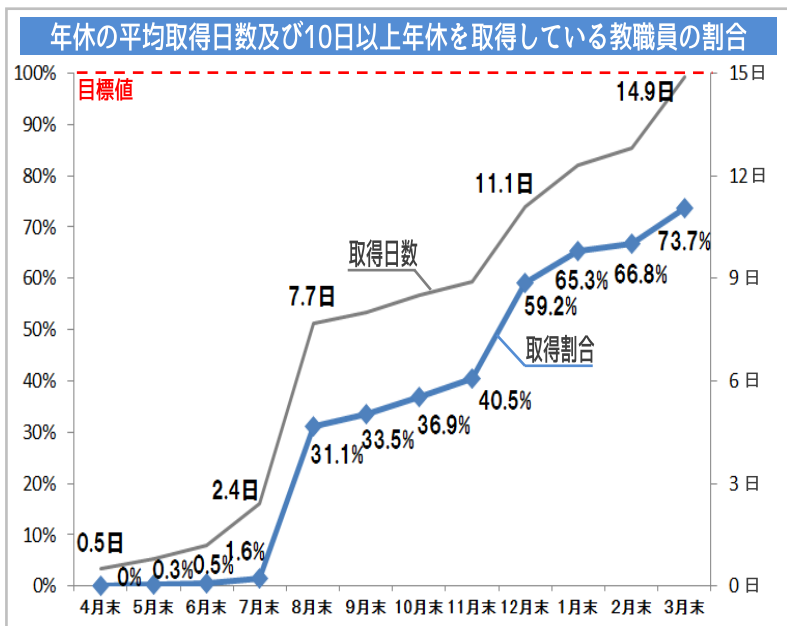
※「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」をクロス集計した指数。全国平均を100として数値が高いほどストレス度合いが高い。

「健康リスク・負担感指数」は100より高い数値（全国平均より悪い状況）となっており、昨年度と同じ数値でした。  
一方、職場における同僚性を示す「周囲の支援」は100より低い数値（全国平均より良い状況）となりました。



# 指標④ 年休取得日数

目標値 全員10日以上 (100%)



2019年3月末の取得割合  
2019年3月時点  
**73.7**\* (平均取得日数14.9日)

※分母を「年度内に休職した期間がない正規及び再任用の教職員数」、分子を「年次有給休暇(日単位及び時間単位)の取得日数が10以上の教職員数」で算出。

約7割の教職員が年休10日以上を取得する結果となりました。特に長期休業中である8月や12月に年休取得日数が大きく伸びていますが、一方、授業中※は年休取得日数が伸びていません。

※長期休業中以外の授業を行っている期間。

(1) ICT等を活用した業務改善支援

①

総合学校支援システムの構築

実績

総合学校支援システム構築に向けた調査研究を実施。それを踏まえ、2019年度からの「教材等共有システム」試行を準備。

2019年度予定

モニター地区での試行導入、検証を行ったうえで、年度内の全校展開に向けての準備。

実績

「学校と家庭をつなぐ情報共有システム"Bridge"」について、企業と協定を結び、2019年度からの試行導入にむけて準備。

2019年度予定

6校（小学校2校、中学校2校、高校1校、特別支援学校1校）での試行導入。効果検証を踏まえ、今後の方向性を検討。

②

学校に提出を求める文書の簡素化・調査依頼業務の見直し

実績

教育委員会からの調査・依頼については、紙ベース、電子メール、学校便利帳等、様々な方法で行われており、全体として未把握。

2019年度予定

各調査について調査項目等の分析を行うとともに、課室横断的に見直し。また、教育委員会が学校に作成を求めている計画等について、整理・合理化に向けて検討。

③

電子申請システムの活用

実績

「電子申請システム活用モデル校」を100校指定し、モデル校において活用。学校向けのマニュアルを作成し、学校へ周知。

2019年度予定

引き続き、効果的な活用方法について、学校と共有を図りながら、前年度の成果をもとに、「学校と家庭をつなぐ情報共有システム"Bridge"」の一機能として試行。

学校での具体的な取組

「働き方改革通信：Smile」No.4（7月号）より抜粋

紙から電子へ！ 電子申請に変えてみました！「夏休み水泳教室申込み」



2017年 / 紙でお知らせ・回収 → 2018年 / メールで配信・回答

従来から、学校と保護者の間では、紙でのやり取りが大変多く行われてきましたが、“紙でのやりとり文化”を変える、大胆な取組が見られるようになってきました。

YCAN から活用できる「電子申請システム」とメール配信を使って、参加申込みや保護者アンケートを行い始めました。学校は効率的な集計ができ、保護者も簡単に回答ができると、両者から大好評です。

## (2) 家庭と仕事の両立支援

### ① 教職員版フレックスタイム制度の先行実施

#### 実績

対象校を49校選定し、9～11月の3か月間で試行を実施。

上記試行期間における制度利用者及び学校管理職にアンケート調査を実施。

アンケートの調査結果をもとに、試行内容を改善のうえ、2019年度の試行内容を決定し全校（高校を除く）へ通知。

#### 2019年度予定

全校（高校を除く）を対象に、通年での試行を実施。

2019年度の試行実績をアンケート調査等により検証し、2020年度の方針を検討。

#### 学校での具体的な取組

「働き方改革通信：Smile」No.7（10月号）  
No.12（3月号）より抜粋

#### 試行校の様子



**「心が軽くなりました！」**

この制度の価値が、この一言に濃縮されています。制度がライフとワークの好循環を生み出します。



**「応援したくなります！」**

普段の熱心な仕事ぶりや育児を鑑みた校長先生の温かい言葉です。この制度の取得・活用には、校長先生や周囲の理解とサポートが欠かせないようです。

#### フレックスを取ってみて…試行者の声 〈勤務時間の割振り〉

	勤務時間の割振り	
A先生 (1年担任)	火 水 木 8:30～17:00	今回、同じ学年で2人取るということで、不安があったのは事実です。校長先生からの声かけや、他の先生方の協力もあって取得することができています。
B先生 (1年担任)	火 木 金 8:00～16:30	学年は協力的なので取りやすい状況にあるのですが、9月は前期末ということで、16時30分に学校を出ることはできず、結果として、フレックスを1度も取得することができませんでした。
C先生 (個別級担任)	月 火 水 木 金 9:00～17:30 2週間での上曜10回取得	フレックスを取得することに対し、まだ「ためらい」はあります。でも、保護者の理解や同僚の協力もあって取得することができています。心が軽く感じられます。
Dさん (学校事務)	月 火 水 8:45～17:15	事務職員が2人体制だから取りやすかったのは事実です。小学生の登校を見届けてから保育園に子どもを預けることができました。子育て中の親にとって、この制度は本当に助かります。

#### 試行校の声

- ◇長期スパンで考えると、子育てや介護と仕事の両立に悩み、退職する教職員の減につながる。働く時間が違って勤務ができることを、その人の強みや自信にしていけるとよい。(管理職)
- ◇教職員の意識改革と同時に、学級担任制等、学校経営の制度改革が必要。(管理職)
- ◇学級担任制を前提とすると、遅れる分を埋めるような人的支援があれば、この制度はもっと浸透すると思う。「困ったときはお互い様」という周囲の雰囲気や理解も不可欠。(管理職)
- ◇自分の子どもに触れあえる喜び以上に、妻が育児の負担から解放され、子どもも早く帰ることで喜んでくれたことが大きな意義だった。(利用者)
- ◇両立が辛くて退職も考えていたが、こういう制度があると少しでも続けていこうと思える。(利用者)

#### コラム：パパ・ママCafe

「働き方改革通信：Smile」No.7（10月号）より抜粋

2019年度に産・育休からの復帰を考えている教職員を対象に懇談会（パパ・ママCafe）を開きました（2018年9月・2019年3月）。「仕事も子育ても大切にしたい！」と考えている先生方ですが、職場復帰には様々な不安を抱えています。そんなニーズに寄り添う新たな情報交換の場となりました。

#### 育休取得者の先輩から



**「無駄なことは一つもない！」**



**「“わたし”の時間を大切に！」**

「復帰の時期や担任を持つか持たないか、育短を取るか取らないか等々、多くの不安があると思いますが、ご自身の判断、その気持ちを大切にしてください。」

「自分の子どもに負担をかける時もありますが、つくづく私を助けるために生まれてきてくれたと感じます。子育てを通して見えてくるものも多いです。」



パパ・ママCafeの様子（31名参加）

不安だったけど、自分の家族だけではないことが分かりました。

育休を取っている妻と同じ悩みを、みんなもっていることが分かりました。妻が復帰したら、自分もできることをやっていきたいです。

久しぶりに「教員感」を味わいました。懐かしいです。育休中は、こうして人前で話す機会が少なかったのです。

復帰の不安もあるし、学校にいるとなかなか時間をつくるのができなかったのですが、復帰したときに活かせるスキルアップ（英会話）を行っています。

本市教職員の産育休取得者数 **909人** 男性 9人 女性 900人 (2018.9.1現在)

(1) 学校業務の適正化

①

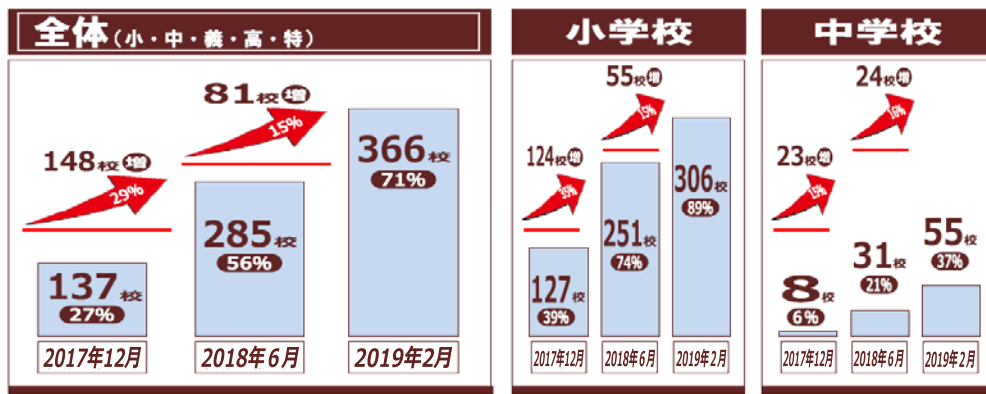
勤務時間外の留守番電話の設定

実績

小・中学校ともに  
設置校数が大幅増。

2019年度予定

引き続き推進。



学校での具体的な取組

『働き方改革通信：Smile』No.3 (6月号)  
No.5 (8月号) より抜粋

近隣校で揃えました！

6月より、近隣の小学校4校で揃えて勤務時間外の留守番電話を設定しました。3月に教育委員会及び市 PTA 連絡協議会より発出した『教職員の働き方改革の推進について』とともに、保護者に向けて設置の背景と内容を伝えています。

学校からのお便り (小学校発出文書より抜粋)

[勤務時間外の留守番電話対応]

- 2018年6月1日より18時以降を留守番電話対応  
※メッセージのみ、録音なし
- 長期休業中の電話受付は、定時退勤奨励の一環として8:15~16:45とする

[学校閉庁日]

- 8/3(金)~16(木)に加え、12/27(木)~28(金)、1/4(金)

今年から留守番電話 始めました！



副校長先生の声

正直、平日に留守番電話対応とすることに不安はありました。でも、先生たちの働く様子を見るにつけ、保護者や地域の方のご理解とご協力も必要だと考えるようになりました。

私自身も、18時以降は電話を受けることもなくなり、仕事に集中できるようになりました。また、僅かではありますが、昨年度より早く帰ることができるようになりました。



PTA会長の声

学校の電気が遅くまで点いていることは知っていました。先生方の熱心な姿を普段から見えていたので、校長先生から話があった時には、少しでも力になればと協力させていただこうと思いました。学校は“24時間対応”ではないという意識改革が必要です。そして、こういったことをきっかけに、学校と保護者の相互理解や連携を深めていきたいです。

## (2) 学校業務の精査・精選

①

### 横浜市学力・学習状況調査に係る業務の一部外部委託

#### 実績

試行として、調査結果のデータ入力・帳票出力業務の外部委託を実施。

小学校 116 校（無作為抽出にて、全体の3割程度の学校を対象）  
 中学校（第3学年及び義務教育学校第9学年） 全校  
 中学校（第1・2学年及び義務教育学校第7・8学年） 74校  
 （無作為抽出にて、全体の約5割程度の学校を対象）

#### 【対象校へのアンケート結果】

- 全体の 84%の学校が「負担軽減につながった」と回答
- 担当者を中心に一人あたり約5時間程度の負担軽減につながった

#### 2019年度予定

試行の結果を踏まえ、全小・中学校で実施。

②

### 教職員の業務の精査、アウトソースの検討

#### 実績

教育委員会事務局通知「委託契約事前協議の特例の追加について」を受け、一部の学校でプール清掃、教室のワックスがけ等を業者に委託。また、障害者施設からの優先調達を活用し、地域活動拠点との連携事例について、「働き方改革通信：Smile」で紹介。

#### 2019年度予定

中教審の答申を踏まえ、教職員の業務の精選を行い、アウトソースについて積極的に推進。

#### 学校での具体的な取組

「働き方改革通信：Smile」No.10（1月号）より抜粋

### 教育と福祉 ～Win-Winの関係を構築～

3つの障害者施設の力を借りて校内清掃を行いました。今回の委託は、学校、事業所双方にメリットのあるものでした。このような連携が学校と地域活動拠点との結び付きを強め、“働き方改革”にとどまらず、学校の力となっていくそうです。

	ポリッシャー（廊下）	ワックスがけ（廊下・階段）	エアコン清掃
作業日・時間	12月25日 9:30～11:30 13:00～15:00	12月26日 9:30～12:00	12月27日 9:50～12:20
従事者数	事業所スタッフ1名・施設利用者5名	事業所スタッフ1名・施設利用者6名	事業所スタッフ2名・施設利用者4名
作業の様子	少しずつポリッシャーの扱いにも慣れ、剥離剤を使用しながら4階1フロア分の作業をしました。	簡単なはき掃除をした後、樹脂ワックスを1棟4フロアの廊下と階段にワックスがけを行いました。	17台の天井吊り下げ式、3台の埋め込み式エアコンのフィルターの水洗いや拭き掃除を行いました。



③

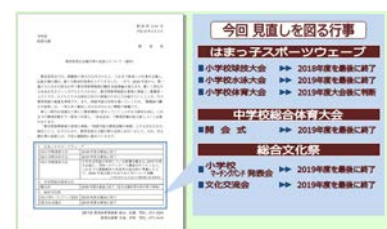
### 市主催行事や学校行事等のあり方検討

#### 実績

全ての市主催行事について、今後の各行事のあり方（廃止や整理・統合も含む）を検討。6つの行事について終了またはあり方検討を決定し通知。

#### 2019年度予定

引き続き、各行事のあり方について検討。



(1) 教職員配置の工夫、チーム体制の構築

① 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

実績

8校に非常勤講師を配置し、一部教科分担制を導入。担当する教科が絞られることによって、教材研究を効率的に行えるようになるなどの効果。

2019年度予定

学級の壁を越えたきめ細かな児童指導やチームによる効果的な学年経営の在り方を研究するとともに、効果検証を実施。推進校を16校とすることを旨とするとともに、引き続き効果検証を進め、市内全校へ研究成果を発信。

② 市費移管後の教職員配置の工夫

実績

児童支援専任教諭の後補充非常勤の常勤化について、2018年度は40校から90校へ拡大。

2019年度予定

児童支援専任教諭の後補充非常勤の常勤化を2019年度は140校へ拡大し、2023年度の全小学校への配置に向けて順次拡大予定。

また、生徒指導専任教諭の後補充非常勤の常勤化について、2019年度は全中学校で実施予定。

(2) 学校をサポートする専門スタッフ等の配置

① 職員室業務アシスタントの配置の拡充

実績

教職員の働き方改革の推進のため、副校長及び教員の負担を軽減し、限られた時間の中で効率的に業務ができることを目的として、職員室における事務的な業務をサポートする非常勤職員を180校(4月に130校、10月追加で50校)に配置。



2019年度予定

全小・中・義務教育学校に配置。

学校での具体的な取組

【働き方改革通信: Smile】No.10 (1月号) より抜粋

配置校に異動してきて…

昨年度から職員室業務アシスタント配置の小学校4月に異動してきた副校長(前任校は未配置)

副校長先生の声

- 着任したばかりなので、去年からいるアシスタントさんに教えてもらうことが多く助かっている。
- 前任校の小規模校に比べ、大規模校では印刷や電話対応等が多いが、アシスタントさんにお願ひし、他の業務に集中できる。
- 前任の副校長が、先生からアシスタントさんへ依頼する仕組みをつくってくれた。連絡・連携がとてもスムーズだ。

中国語に対応!

中国、台湾につながる児童が300人を超える小学校では、国際交流ラウンジを通して、中国籍で日本語も堪能な方をアシスタントとして採用しました。これまで副校長や担当教諭が担っていた業務を行うだけでなく、中国籍等の子どもや保護者の安心にもつながっています。

【翻訳したお手紙】

★6/8(金)は適宜で会沢動物園へ行きませす。スで雷沢改補誤へそこから電報で降りませす。前夫いたしませすのでご驚くたさい。

6/8(周五)去会泽动物园郊外回来时,从会泽动物园坐公车,如果下雨的话,改为6月20日

行っている特徴的な業務

- ・中国語での保護者対応(電話・来客等)
- ・配布文書の翻訳(大切な部分をメモ的に)
- ・外国語補助指導員との連携

## ② 部活動指導員の新規配置・支援体制の構築

### 実績

中学校・義務教育学校の部活動に外部指導者を派遣し、教職員の負担軽減とともに、部活動の活性化を図る。2018年度は新たに、学校教育法施行規則に明示され、実技指導や生徒の引率に加えて、顧問としての役割を担うことも可能な55人の部活動指導員を配置。また、調和のとれた生活の中で部活動を楽しむために、「横浜市立学校部活動ガイドライン」を策定。



### 2019年度予定

部活動指導体制の充実を図るために、部活動指導員 180 人を配置。

### 学校での具体的な取組

【働き方改革通信: Smile】No.8 (11月号) より抜粋

今年度より、部活動の顧問としての役割を担うことができる「部活動指導員」の配置を進め、現在、53人の指導員が活躍しています。非常勤講師が指導員となっている学校が多い中、学習塾経営者や地域のスポーツクラブ会長、音楽教室講師等、地域の方々にサポートを頂いているケースもあります。今回は、大学生の指導員を活用している中学校野球部の取組を紹介します。

#### 子どもや顧問の「ありがとう」に感謝

4月から部活動指導員として活動していますが、実は卒業生でもあり、3月までも部活動支援に関わっていました。放課後の練習や土日の練習試合等の引率等のサポートをしています。部活動の技術的な相談が中心ではありますが、年齢が近いこともあって、気軽に質問してきてくれます。生徒との距離が近く、その上、専門的な話ができることはとても嬉しいです。



#### 制度を周知して各校で活用を！

「部活動指導員」としてサポート頂いているおかげで本当に助かっています。専門家としての技術指導はもちろん、教員志望でもあるので、本人にとっても良い経験につながっていると確信しています。この制度が、より多くの学校で活用されることを期待します。

部活動顧問

## ICT支援員派遣事業【新規】

### 実績

情報教育実践推進校（2校）において試行実施。派遣回数は42回/校・年。

### 2019年度予定

ICT支援員を学校へ派遣し、教員のICT活用能力及び指導力を向上させるとともに、2020年度に小学校において必修となるプログラミング教育を推進することを目指す。

- ・全小学校 340 校（情報教育実践推進校を除く）  
派遣回数 21 回/校・年
- ・情報教育実践推進校（小学校 2 校・中学校 2 校試行）  
派遣回数 48 回/校・年



## コラム：学校と地域との融合

【働き方改革通信: Smile】No.9 (12月号) より抜粋

多くの学校では、朝の見守りや読書ボランティア等に地域の方々のお力添えをいただきながら、学校教育の充実につなげています。一方で、学校への協力を得るためには地域への貢献も欠かせないところです。「働き方改革」を入り口として町内会長さん達と課題を共有し、相互理解の上で新たな関係を構築し始めています。

### Action 1

【平成29年12月】

“働き方改革を進めたい”

～校長の思いと連合町内会長の受け止め～

#### 学校長 教職員の勤務実態を説明

「直近3か月で時間外勤務がこれだけあります…」  
「子どもの具合が悪いときに、実家(九州)の母親に来てもらっている教職員もいます。」など

#### 連合町内会長 学校への理解と寄り添い

「こんなに残業時間が長いとは思わなかった…」  
「先生方の地域行事への参加も見直したいね。」  
「地域の力が必要なら言ってほしい。協力する！」

### Action 2

【平成30年1～2月】

“大切にしたい地域行事は何？”

～オール○○での見直し～

#### 連合町内会長 見直し案を協議

地域防災拠点運営委員長

「連合自治会や地域防災の会議への参加は減らしてもよいのでは？」  
「地域独自の行事は地域にまかせて！」

地域行事	H29	H30
連合自治会定例会	毎月	4回
地域防災拠点運営委員会	7回	4回
地域行事(グラウンドゴルフ・かるたとり等)	6回	4回
連合運動会	1日参加	半日参加

※上記以外にも3連休の2日目に開催していたものを、連休初日に開催などの変更も行いました。

### Action 3

【平成30年4月】

“教育課程に地域の力を！”

～学校と地域との新たなつながりを求めて～

#### 学校長 課題解決に向け 地域へ要請

「地域の方と共に子どもを育てていきたい。」  
「授業の中で地域の方とつながってほしい。」  
「幼保小のつながりも大切にしたい。」

#### 地域の方(20名)【新設】1年生の学習サポート・樹木ボランティア





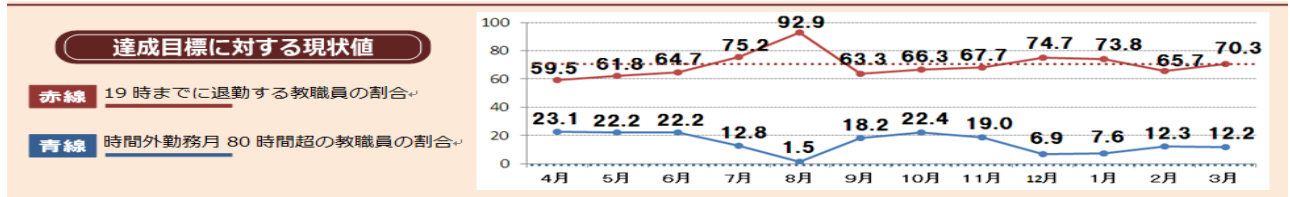
(1) 勤務実態の把握、マネジメントの推進

①

教職員庶務事務システム、ICカードによる勤務実態の把握

実績

小・中・義務・特別支援学校について、2018年3月から教員、同年10月から教員以外の職員へ、ICカードによる退勤管理を導入。日々の出退勤時刻等から、時間外・超過勤務時間を教職員庶務事務システムで集計し、把握。また、毎月の時間外勤務の実績について、「働き方改革通信：Smile」で共有。



2019年度予定

前年度同様に、システム集計により職員の勤務時間を把握し、長時間勤務の是正に活用。高校については教職員庶務事務システムの導入に合わせてICカードによる退勤管理を導入（2019年11月予定）。

学校での具体的な取組

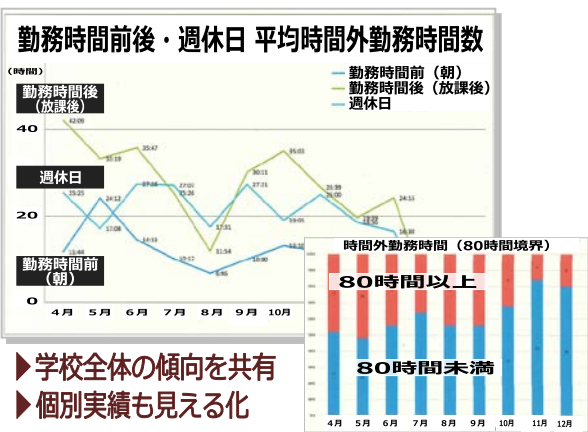
「働き方改革通信：Smile」No.11（2月号）より抜粋

意識を変える！“見える化”のすすめ

働き方改革へのアプローチは様々です。時間外勤務と部活動スケジュール（休養日設定含）について見える化を進めている学校があります。

見える化①

～時間外勤務時間編～



見える化②

～部活動休養日編～

中学校 バレーボール部2月予定表

日	曜日	練習	時間	備考
1	金	○	あ 9:00-11:30	
2	土	×		
3	日	○	運動クラブ	
4	月	×	あ 9:00-11:30	
5	火	×	あ 9:00-11:30	
6	水	○	練習日	
7	木	×	学校行事(運動会)	
8	金	×		
9	土	×		
10	日	○		
11	月	×		
12	火	×		
13	水	×		
14	木	×		
15	金	○		
16	土	○		練習日
17	日	×		国体(予選大会)
18	月	×		あ 9:00-11:30
19	火	×		あ 9:00-11:30
20	水	○		練習日
21	木	×		あ 9:00-11:30
22	金	×		あ 9:00-11:30
23	土	×		練習日
24	日	×		1年生大会
25	月	×		あ 9:00-11:30
26	火	×		練習日
27	水	○		練習日
28	木	×		あ 9:00-11:30

- ▶ 今年度から休養日を明記
- ▶ 管理職へ提出 (月末5日前まで)

休養日  
1年生大会  
あり(半面)  
休養日  
休養日

教職員の声

- ◇ 学校全体で部活動の休養日をしっかりとれるようになり、週休日の時間外勤務が大幅に減りました。
- ◇ これまでの自分の働き方(勤務スタイル)の傾向が分かりました。見通しをもって勤務時間を管理していきたい。
- ◇ 自分なりの勤務管理をしています。子育て中で、毎日のお迎えがあるため、朝30分早く出勤し仕事貯金をしています。

## (2) 意識啓発・研修

①

### 働き方改革に関する意識啓発

#### 実績

株式会社セブン&アイ・ホールディングスの協力を得て、企業、大学、有識者、学校等による働き方改革の実践紹介等を通じて、学校における働き方改革について多面的な視点で考える、横浜市立学校「教職員の働き方改革フォーラム」を開催。

#### 2019年度予定

開催予定。



#### 実績

働き方改革の進捗（達成目標の現状等）や各学校での取組を共有し、更なる取組の推進・充実につなげることを目的として、毎月「働き方改革通信：Smile」を発行。

#### 2019年度予定

引き続き、発行予定。



### 学校での具体的な取組

「働き方改革通信：Smile」No.3（6月号）より抜粋

#### みんなで考える 働き方

昨年度から副校長先生をリーダーに「職員の負担軽減プロジェクト」で議論を重ねてきた中学校では、保護者の理解を得ながら、留守番電話だけでなく、様々な取組を組織的に進めています。

**留守番電話** 取組が区全体の取組の後押しに

19:00 セット 翌朝 7:00 解除 ▶ 区内中学校へ

**部活動休養日** 休養日を「月間予定表」に明記して配布

平日：全部活動同一日が休養日（曜日は週ごとに変える）

土日：部活ごとに試合等に合わせて設定（原則どちらか1日）

**庶務事務システム** 自分の働き方を見つめ直すきっかけに

しっかり対応 ▶ 時間マネジメント意識の醸成へ

②

### 働き方改革の視点を盛り込んだ研修の開発・推進

#### 実績

モデル校（1校）において、教員の「働き方」や「意識」に関する実態調査の結果をもとにした「働き方」へのアプローチを目指した研修を実施し、その効果検証を実施。

#### 実態調査

【対象校】小 20 校、中 10 校

【対象者】教員 949 人、校長 30 人、副校長 30 人

#### 2019年度予定

モデル校の実態調査及び研修成果をふまえ、各校が自校の働き方の実態を見える化するツールや e ラーニング等を用いた研修を開発し、教職員・管理職に対して実施。

#### 持続可能な働き方プロジェクト

サーベイ（調査）による対話で  
いかに働き方を変えるのか？

横浜市教育委員会  
立教大学 中環洋研究室

横浜市教育委員会 立教大学

横浜市教育委員会 × 立教大学 経営学部 中環洋研究室  
共同研究に関するWebページ

