

# 「横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン」令和元年度 取組状況

平成30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。プランに掲げた達成目標や各取組の進捗状況について、令和元年度の実績を報告します。

指標①

時間外勤務月 80 時間超の教職員の割合

目標値

0%

平成31年4月～令和2年3月までの平均値

**11.6%** 小学校 5.7% 中学校 26.3% 特別支援学校 1.0%

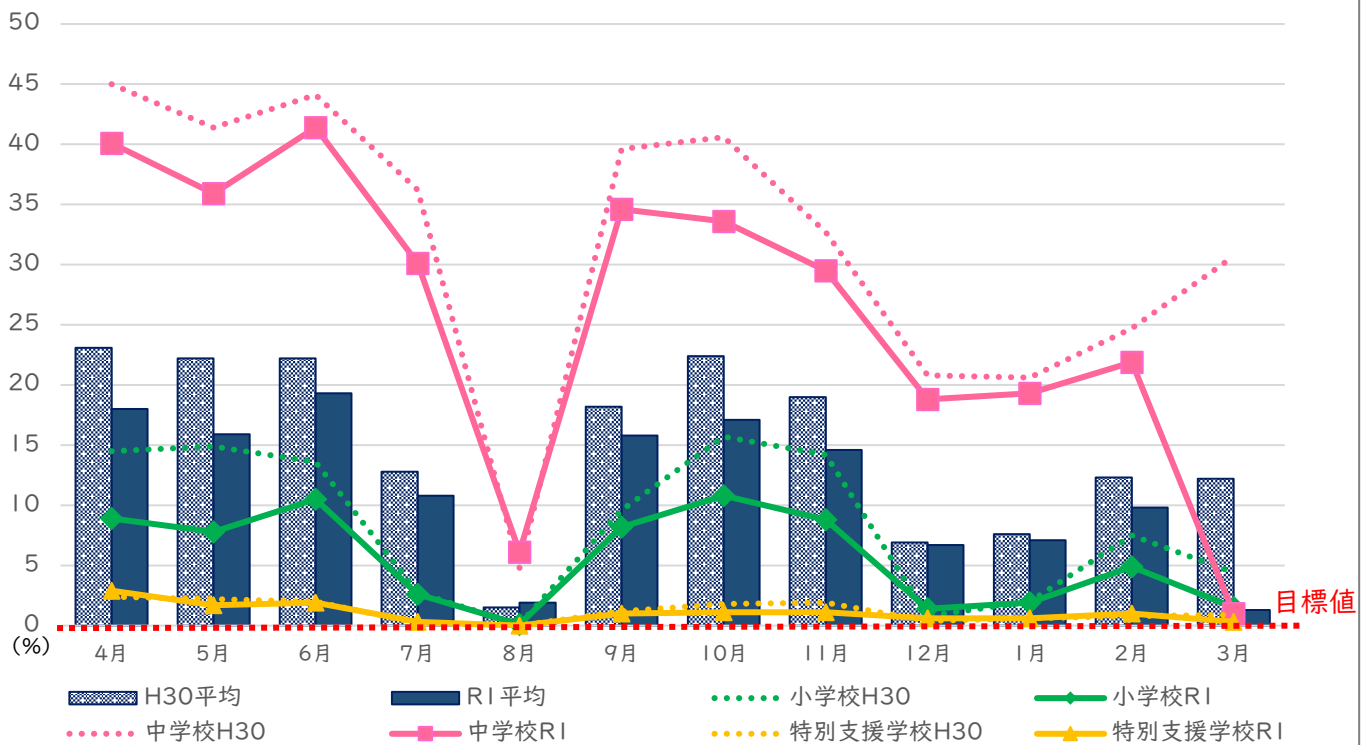
(参考)平成31年4月～令和2年2月までの平均値  
(新型コロナウイルス対策により一斉臨時休業期間中の令和2年3月を除外)

**12.6%** 小学校 6.0% 中学校 28.6% 特別支援学校 1.1%

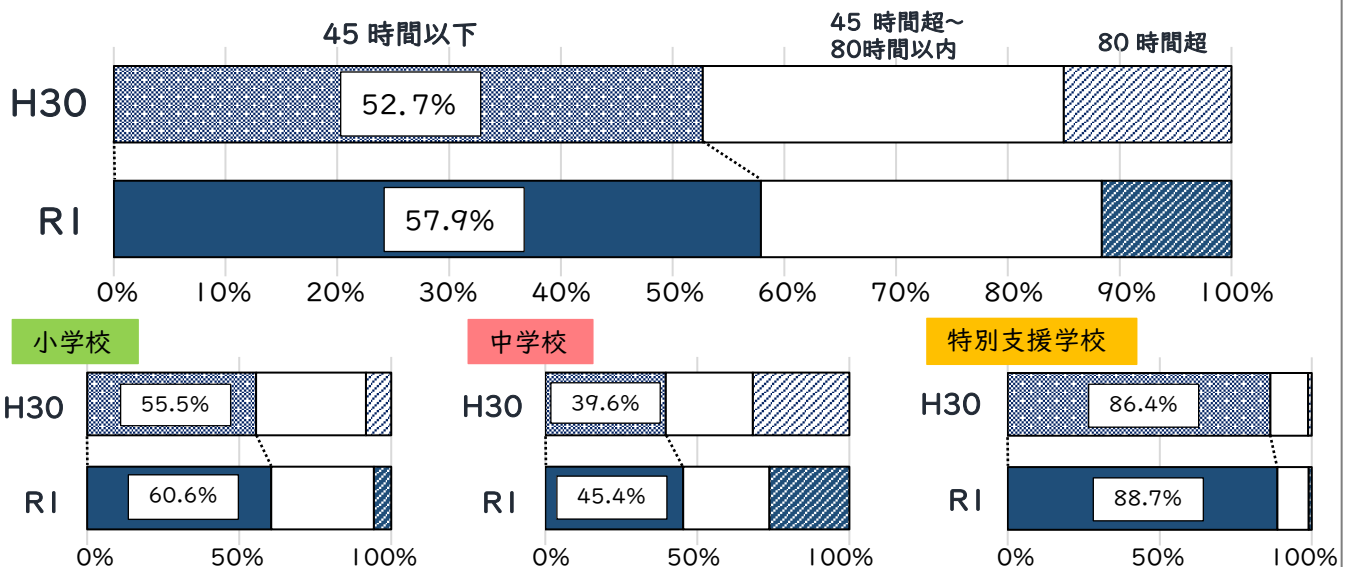
平成30年度 15.2% 8.1% 32.8% 1.2%

平成30年度と比較すると、繁忙期の時期の時間外勤務が大きく減少し、またどの校種も一年間の平均値が減少しました。時間外勤務45時間以下の教職員の割合は平成30年度よりも増加しましたが、年間平均では6割程度となりました。

各月の月 80 時間超の教職員の割合：平成30年度と令和元年度の比較（平均・校種別）



平成30年度と令和元年度の時間外勤務割合（内訳）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

目標値

70%以上

平成31年4月～令和2年3月までの平均値

**72.5%** 小学校 71.2% 中学校 71.6% 特別支援学校 88.5%

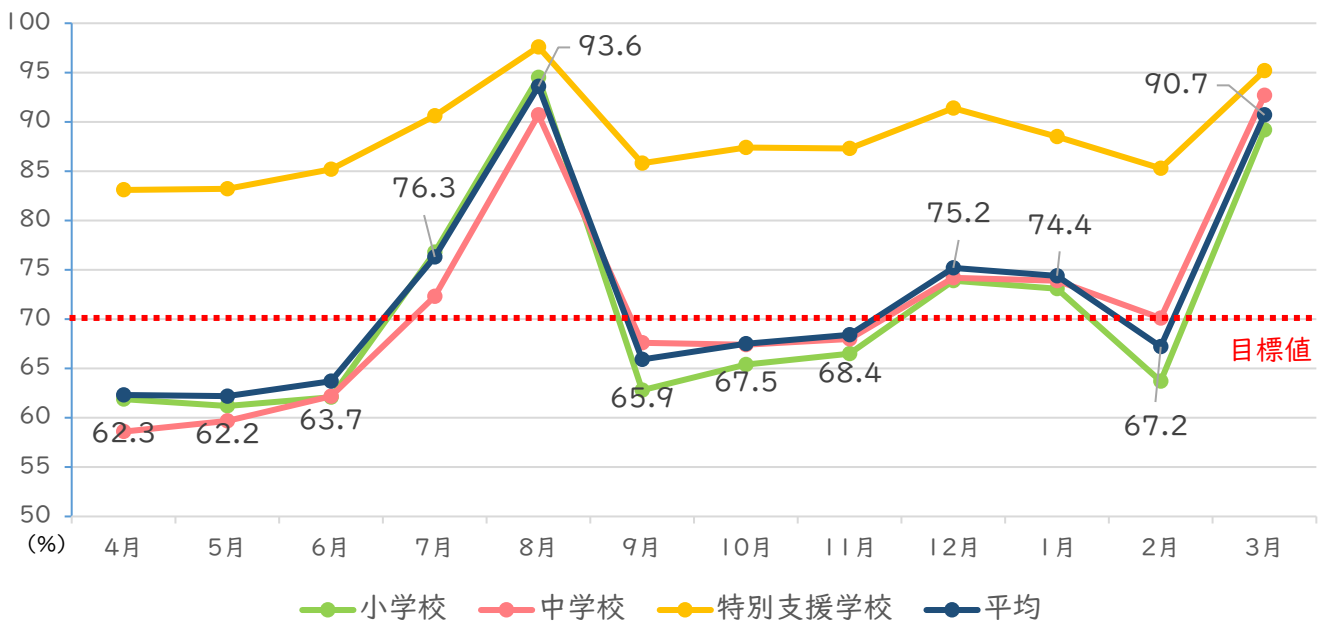
(参考)平成31年4月～令和2年2月までの平均値  
(新型コロナウイルス対策により一斉臨時休業期間中の令和2年3月を除外)

**70.8%** 小学校 69.5% 中学校 69.6% 特別支援学校 87.9%

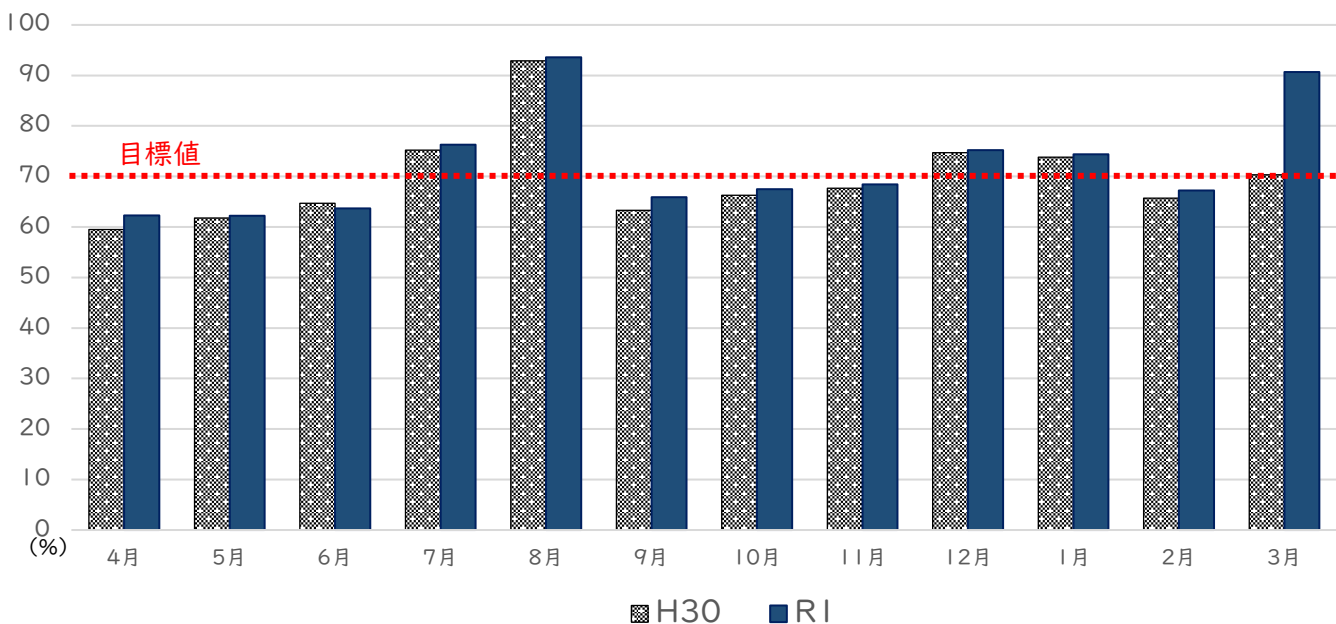
平成30年度 69.7% 68.1% 69.0% 87.6%

3月を除き19時までに退勤する教職員の割合は、平成30年度と近い結果となりました。どの校種も目標値の70%以上を達成する結果となりました。

各月の19時までに退勤する教職員の割合(校種別)



各月の19時までに退勤する教職員の割合:平成30年度と令和元年度の比較



指標③

健康リスク・負担感指数割合

目標値

100 未満

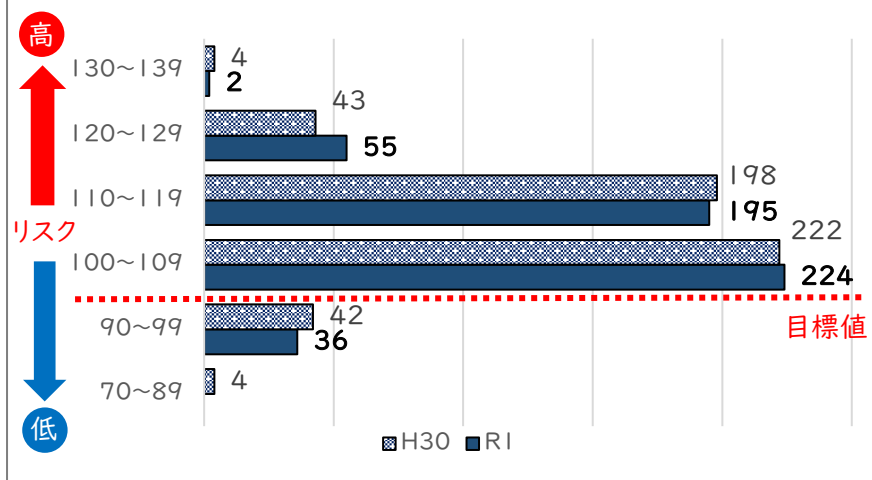
勤務時間の削減だけでなく、負担「感」の軽減にも着目し、ストレスチェックにおける「量・コントロール」の数値（仕事量やコントロール度の感じ方を指数化）を指標としています。全国平均が 100 で、数値が高いほど健康リスクが高くなります。

ストレスチェックの結果：平成 29 年度から令和元年度までの比較

年度		H29	H30	R 1
職場の リスク	総合健康リスク※	98	99	103
	量・コントロール (健康リスク・負担感指数)	109	109	109
	周囲の支援	90	91	95

※「総合健康リスク」とは、「量・コントロール」と「周囲の支援」から読み取った総合的な数値です。

量・コントロール指数 度数分布(校数)：平成 30 年度と令和元年度の比較



「量・コントロール」は平成 30 年度と比較して同数値になりました。  
 なお、職場の上司や同僚の支援に対する感じ方を示す「周囲の支援」の数値が高くなったことにより、「総合健康リスク」の数値は、平成 30 年度よりも高くなりました。

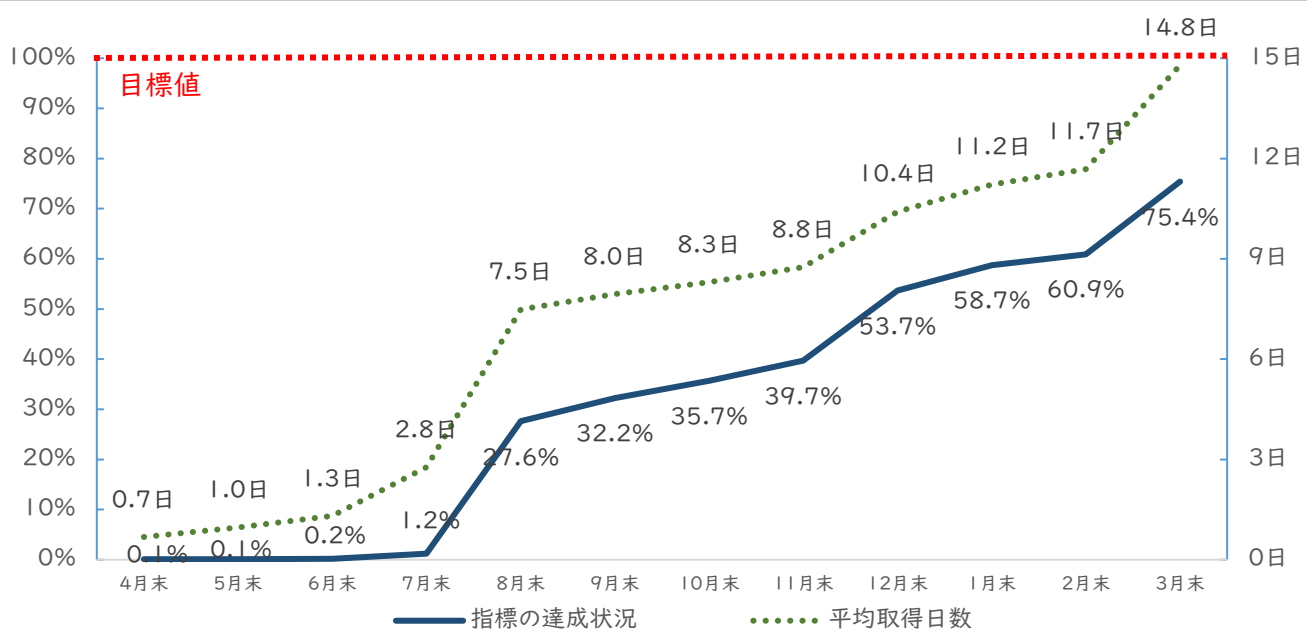
指標④

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



平成 30 年度と同様に、約 7 割以上の教職員が、年休 10 日以上を取得する結果となりました。長期休業期間に、教職員が年休を多く取得する傾向は変わりませんでした。

# 戦略I 学校の業務改善支援

## (I) 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 教材等共有システム

教材等共有システムの構築を行い、12月に西区で先行実施を行った。令和2年2月より、全校での運用を開始。

#### 令和2年度予定

システムの運用・保守点検を行うとともに、より使いやすいシステムにしていくための改善等を行う。

#### 実績 学校と家庭をつなぐ情報共有システム"Bridge"

企業と協定を結び、4月からの試行を6校で行った。試行結果を検証し、令和2年度予算要求。

#### 令和2年度予定

令和3年度の全校導入に向けて、システムの構築を行う。

#### 試行導入校の取組より

#### 試行している主な機能

##### ①24時間 欠席連絡受付



「こちらは、「〇〇学校欠席・遅刻連絡ダイヤルです」  
「病欠の場合は「〇」を  
「休欠の場合は「△」を  
「その他の場合は「□」を  
「連絡の場合は「×」を」

##### ②学校情報の デジタル配信&返信 (電子アンケートを含む)



##### ③災害時等緊急情報の 送信&返信



#### 試行導入校の声(主なもの)



##### 教職員

- ・試みとしては、大変よいと思う。ただ、まだまだ改善が必要だと思う。
- ・働き方改革としては成果だと思いますが、保護者とのコミュニケーション不足にならないか心配です。
- ・職員室と教室が離れているので、教室でも確認できるようになれば便利。
- ・校務システム等とリンクされていくと業務が大幅に軽減されると思います。
- ・朝の電話連絡が減るという点は利点である。その場になかった教職員への伝言ミスもなくなる。



##### 保護者

- ・とても便利な機能だし、学校も保護者もメリットは多いと感じる。
- ・保護者も「知らない、できない」と否定的にならないで、いろいろやっていかないといけないと思う。
- ・必要だとは思いますが、子どもを通じてやりとりすることで、子どもも成長すると思う。
- ・保護者のメリットだけではなく、学校側のメリットも説明して頂けると協力の必要性をより感じられると思います。
- ・先生方はもちろん、親も何かと忙しいので、データでお知らせのやり取りは、早く便利だと思う。
- ・紙とデータと、場面によってうまく使い分けて活用したらよいと思います。
- ・部活の欠席連絡に使えると便利だと思う。
- ・先生へ細かな説明ができる機能を作ってほしい。学校と保護者とのコミュニケーションツールとしても利用できればよいです。

「働き方改革通信:Smile」No.10(2月号)より一部抜粋

### ② eラーニングシステムによる研修の実施

#### 実績 集合研修を段階的にeラーニングへ

初任者研修をはじめ様々な研修において、eラーニングを活用した研修を実施。

#### 令和2年度予定

クラウド型 eラーニングシステムを拡充し、全課室の研修で実施。

#### 実績 英語オンライン研修

4月当初に導入、運用を開始し、学校への周知を行った。

#### 令和2年度予定

引き続き学校への周知を進めるとともに、横浜市独自のコンテンツの拡充を図る。

### ③ 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

#### 資料

4月分調査依頼件数 **79** 件

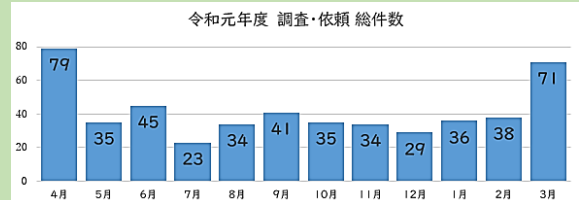
4月分調査依頼を全て紙で印刷すると

**なんと7cm**



「働き方改革通信:Smile」No.2(6月号)より一部抜粋

令和元年度 調査・依頼 総件数



#### 局内ルール チェックリスト

学校便利帳「調査・依頼」発出前のチェックリスト

その1 学校あて「通知」と「調査・依頼」の区分けを再確認  
 回答を要するもののみ、「調査・依頼」に掲載!!

その2 学校便利帳の枠名にひと手間  
 【学校利用】【調査依頼のみ】【調査依頼のみ】  
 【通知】【依頼】を付けない

その3 学校目録で ちゃつとした工夫  
 通知文の中に、回答に要する期間を記載 (例) 調査依頼: 約10分  
 調査依頼は、回答日: 3:00~16:30 (例) 通知: 学校利用時  
 調査依頼を添付 (メールでの通知はできず取り扱えない)  
 回答のために、質問に何と答えておけばよいかを記載  
 目録に必要ならマニュアル、様式などを通知文内にも記載  
 文や字が読み取りやすい (例) 【通知】【調査依頼】【依頼】  
 様式の統一がわかりやすく (例) 【通知】【調査依頼】【依頼】  
 「訂正」の場合は、どの部分が訂正されているのかわかるように

#### 実績 局内ルール作成

学校便利帳を通じての発出件数の年間数、内容等を把握。それをもとに、事務局が発出する際のルールを再検討し、局内に周知。

#### 令和2年度予定

引き続き、件数等の削減も含め、学校現場に負担の少ない方法を工夫。局内ルールの徹底を進めながら、速やかな改善を目指す。



## ④ 電子申請システムの活用

### 実績 電子申請システムの活用

各学校において、学校行事の保護者アンケートや学校評価等で活用。

### 令和2年度予定

引き続き、各学校での活用を促進し、効果的な活用方法について、学校と共有。

#### 学校での具体的な取組

#### 一斉臨時休業に伴う緊急受入れについて

活用してみました  
学校のメール配信システム  
+  
YCAN 電子申請システム



- ・保護者は簡単に回答ができる。
- ・学校の集計が効率的になる。
- ・作成する調査項目の選択肢を多くすることも可能になる。
- ・電子申請システムを日頃から活用していれば、すぐに作成することができて、緊急な時にも素早く対応できる。

## (2) 働きやすい物的環境の整備

### ① 負担軽減に配慮した学校施設の建替え

#### 実績 建替え案の取りまとめ、職員室の整備水準の見直し

勤務環境の向上に資するため、移動効率のよい施設配置とする建替え案を取りまとめた。また小学校職員室の整備水準の見直しを行った。

#### 令和2年度予定

平成30年度選定した3校:実施設計着手  
令和元年度選定した3校:基本設計着手  
新たな建替校として6校選定し、基本構想に着手

## (3) 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試行実施

#### 実績 試行実施

全校(高校を除く)を対象に、通年での試行を実施。

#### 令和2年度予定

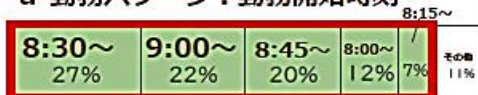
全校(高校を含む)を対象に、一部内容を変更して通年での試行を実施する。

令和3年度の本格実施に向けた課題検討を行う。

#### 試行実績と令和2年度の試行内容

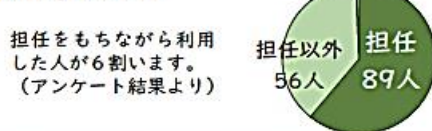
##### 利用実績(12月分まで)

##### a 勤務パターン:勤務開始時刻



- 約9割は、8:00~9:00の時間帯に出勤
- 「児童生徒の在校している時間は勤務」というパターンを多く利用

##### b 担任の有無



##### c 事由別の利用回数



子育てが85%、介護が9%で、計94%を占めます。

##### d アンケート結果概要

■非利用者から見て  
「不都合や他の教職員の負担」は「感じなかった」【約75%】

■管理職から見て  
・「他の職員の反応」は「概ね好意的・協力的」【約63%】  
・「学校運営上の問題」は「問題が生じなかった」【約66%】

前記a~dから、学級担任など学校の実態に合わせた無理のない範囲での利用が多いと考えられます。

##### 学校現場の工夫や効果

- ・朝、時間に追われる精神的負担が軽減した。
- ・朝の打合せに参加できないため、情報共有にグループウェアを使った。
- ・事前にその時間(朝など)に行くことを確認し、担当できる教職員を決めておいた。
- ・負担はあるが、校内組織でやりくりして助け合っている。
- ・不安に思う保護者の方がいたが、直接お話しで納得していただいた。

##### 令和2年度 試行内容(変更点は下線)

対象職場	全ての小・中・特・義務教育・高等学校
利用要件	子育て(小学生以下、中学生)、介護、通院、自己啓発、業務都合、その他(長期休業期間:要件を限定しない)
上限回数	月5回(業務都合の場合は上限なし) *子育て(小学生以下)・介護の特例措置として ④~⑥の場合は上限なし ⑦⑧の場合は月12回 (④8:00~⑤8:15~⑥8:30~ ⑦8:45~⑧9:00~)
申請(申告)	原則2日前まで

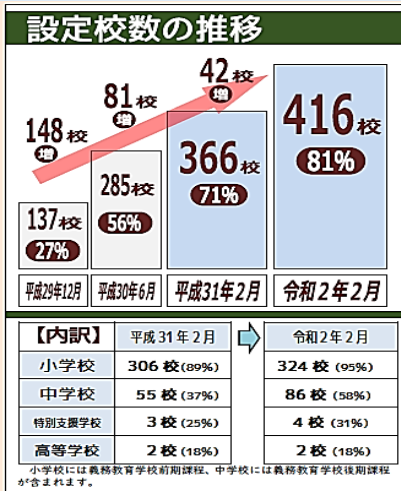
「働き方改革通信:Smile」No.11(3月号)より一部抜粋

# 戦略2 学校業務の適正化、精査・精選

## (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



令和2年度予定

引き続き、各学校の設定状況や取組の工夫について、幅広く周知を行い、導入拡充を目指す。

学校での具体的な取組



**設定校からの声 (抜粋)**  
**勤務時間について、教職員の意識改革**  
 ・仕事の区切りが付けやすくなった。  
 ・仕事に集中できる時間ができた。  
 ・保護者への連絡を早めにするようになった。  
**保護者や地域の方のご協力**  
 ・17時30分までに連絡をくれるようになった。

**未設定校からの声 (抜粋)**  
**連絡体制の確保**  
 ・勤務時間後にも保護者、関係機関等からの重要な連絡が入る可能性があるため。  
 ・緊急時の対応について、検討中のため。  
**必要性がない**  
 ・設置が必要という意見が今のところ出ていないから。

「働き方改革通信:Smile」No.10(2月号)より抜粋

### ② 部活動休養日の設定

実績

部活動休養日の設定状況 (令和2年3月時点)

※特別支援学校については、対象の2校ともにガイドラインどおりの設定のため、省略。

	全ての部活動で設定			休養日はあるが部活動ごとに設定	その他	合計	一部の部活動で設定	未設定
	平日1日・土日1日	平日1日	土日1日					
中学校 義務後期	140校 95.2%	1校 0.7%	0校 0%	5校 3.4%	1校 0.7%	147校 100%	0校 0%	0校 0%

令和2年度予定

全校が横浜市立学校部活動ガイドラインのとおり休養日及び活動時間を設定。

## (2) 学校業務の精査・精選

### ① 教職員の業務の精査、アウトソースの検討

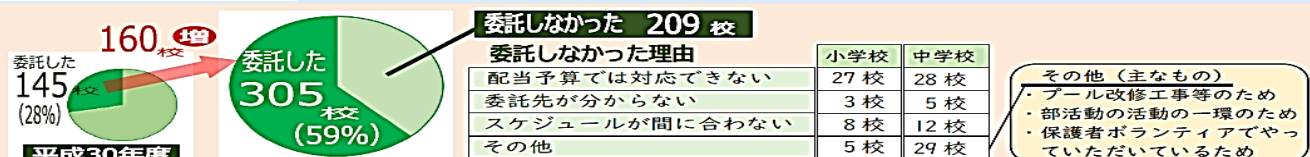
実績

305校がプール清掃の外部委託を実施(小258校・中45校・義務教育学校2校)。プール清掃以外にもアウトソースの動きが見られた(エアコン清掃、粗大ごみ・文書廃棄、害虫駆除等)。

令和2年度予定

新規事業として、プール清掃業務委託を局一括契約で実施(約200校)。

令和元年度の調査結果



「働き方改革通信:Smile」No.10(2月号)より抜粋

### ② 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、2つの視点「新学習指導要領の着実な実施」「持続可能な教育活動の展開」を踏まえ、今後のあり方を検討。小学校体育大会について、令和3年度以降のあり方に関するアンケートの実施、意見交換。

令和2年度予定

引き続き、あり方について検討。



(1) 教職員の配置の工夫、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** 研究推進校数の拡充

「チーム学年経営サポートブック」等にて、研究成果を市内全校へ発信するとともに、国の中央教育審議会部会にて実践報告。

令和2年度予定

さらに53校を新規校として委嘱し、チーム学年経営によるカリキュラム・マネジメントを推進するとともに、全校展開に向けて引き続き研究の成果を発信。

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を140校へ拡充。

令和2年度予定

140校から190校へ拡充。

(2) 学校をサポートする専門スタッフ等の配置

① 部活動指導員の配置・支援体制の構築

**実績**

147人の部活動指導員を配置。

令和2年度予定

310人に拡充。

② ICT支援員派遣事業

**実績**

情報教育実践推進校(小学校2校・中学校2校)に、各校年間48回訪問。  
それ以外の小学校全校に年21回訪問。

令和2年度予定

情報教育実践推進校(中学校2校)、プログラミング推進校(中学校2校)に、各校年間48回訪問。  
小学校全校に年21回訪問。  
中学校全校にICT環境メンテナンスを年1回実施。

コラム

職員室業務アシスタントの全小・中学校へ配置

※義務教育学校を含む

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職員室業務アシスタントの拡充を進め、令和元年度で全小・中学校に配置しました。今後は好事例の発信や学校現場のニーズに合った配置等について検討していきます。

一本校小のアシスタントの8:00～13:45  
基本の勤務時間 ※県独自の制度のため

一本校小のアシスタントの主な業務

- 文書印刷
- インターホン対応
- 広告・チラシの振り分け
- 地域宛ての書類送付
- 体力テストのデータ入力
- 各クラスで確認した健康観察表の回収
- 教材づくりのお手伝い など

【副校長】  
○ 電話対応に集中できる。  
○ 週に2～3日、教室まわりができる。  
○ 集中して事務処理ができる。

アシスタントさんから・・・  
先生方に感謝されるとはうれしいです。印刷やその他にもっとできることがあるかもしれませんが、今年初めてなのでみんなが手取りです。先生方にもっと理解がつけたいと思っています。

スクールソーシャルワーカー活用事業

多様化する課題の解消を図るためスクールソーシャルワーカーを配置し、校内体制の構築や学校と関係機関との連携を福祉的な側面から支援しました。令和2年度は、従来の要請を受けて支援を行う派遣型から、中学校ブロックを定期的に巡回訪問して支援を行う形に転換します。

弁護士の活用による法律相談支援事業

小、中・義務教育学校での事件・事故等について、法律相談を通じて法的根拠に基づいて学校を支援・指導し、児童生徒の権利利益を守ることを目的に、「法律相談支援事業」を実施しています。

令和2年度からは、様々な事案の初期対応の際、学校が法的な側面からも的確に対応できるよう、弁護士による学校管理職を対象とした研修を計画しています。

新たな日本語支援拠点施設の設置

令和2年9月に、鶴見小学校内に新たに「鶴見ひまわり」を設置し、プレクラスを実施するとともに、学校への派遣指導を試行実施します。

# 戦略4 教職員の人材育成・意識改革

## (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 高等学校にICカードによる出退勤管理の導入

高等学校への庶務事務システム導入にあわせ、11月からICカードによる出退勤管理を導入した。毎月、実績を集計し、改善状況について働き方改革通信「Smile」で情報発信した。

#### 令和2年度予定

給特法改正や、これに基づく「横浜市立学校の教育職員が行う業務量の適切な管理等に関する規則」の制定を踏まえ、データの積極的活用や情報共有を推進していく。

## (2) 意識啓発・研修

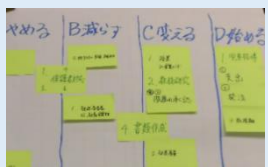
### ① 働き方改革に関する意識啓発

#### 実績 教職員の働き方改革ワークショップ実施

働き方改革通信「Smile」を毎月発行し、学校における取組の好事例等の周知を行った。12月、「教員の資質・能力の向上」に係る取組発表会にて、働き方改革に関する施策などをPR。令和2年2月、「明日からの一歩へ 教職員の働き方改革ワークショップ」を実施（参加者28名）。

令和2年度予定 引き続き、学校現場への意識啓発の取組について検討。特に、一般教員への意識啓発を強化。

#### ワークショップの様子



業務改善アドバイザー  
妹尾昌俊氏

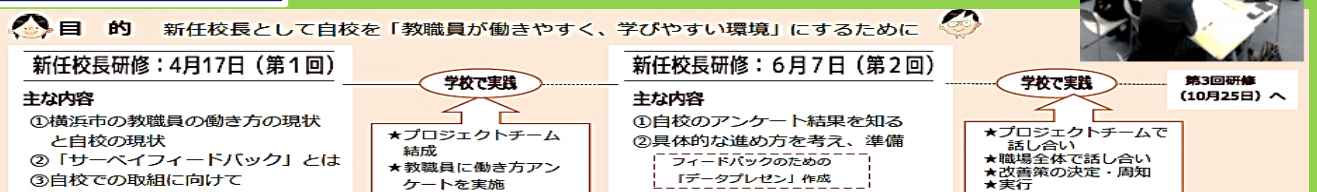
### ② 働き方改革の視点を盛り込んだ研修の開発・推進

#### 実績 大学との共同研究で開発した研修を実施

「新任校長研修」3回、「校長研修」1回、管理職・主幹教諭対象の「みんなの働き方フォーラム」において、共同研究で開発した研修を実施。

令和2年度予定 研修を活用した実践校をさらに広げていく。

#### 事務局の具体的な取組



「働き方改革通信:Smile」No.2(6月号)より抜粋

#### 成果

- ★アンケート結果 ※研修後アンケート実施「あてはまる」「ややあてはまる」を肯定的回答とする。
- (1) 研修参加者の満足度「満足度」96%「現場で生かせる」93.7%と肯定的回答
- (2) 校内の雰囲気の変化「研修を通して職場に、働き方の改善に前向きな風土が生まれた」80.9%  
「研修を通して働き方の改善を自分ごとと捉える教職員が増えた」74.5%
- (3) 86校の時間外労働の変化  
「研修事前事後で月あたりの4.6時間の時間外労働時間が削減」「前年度同月の数字と比較して、5.3時間の削減」（ともに速報値）

#### 「みんなの働き方フォーラム」

### シンポジウム：実践事例から考える働き方改革の鍵

#### 師岡小学校 「無理なく働き続けるためのプロジェクト」

- 「持続可能な働き方プロジェクトDVD」を観て、人生を考えるきっかけに
- 職員の思いを見える化することで、課題を共有
- 時間を守ることを実践して、意識を作る
- 改革は、短期と長期の2通りで
- 改革を継続する



#### 小田中学校 「持続可能な働き方」＝教職員自身の意識改革とスキルアップ

- データ(教職員アンケート)をもとに課題解決のヒントを出し合う  
すぐできること・できないこと、誰が(どこが)、いつまでに提案するのかがわかると、動いていく
- データから授業研究・改善のための時間が必要であるとわかり、より一層授業改善意識が高まった

「働き方改革通信:Smile」No.11(3月号)より抜粋