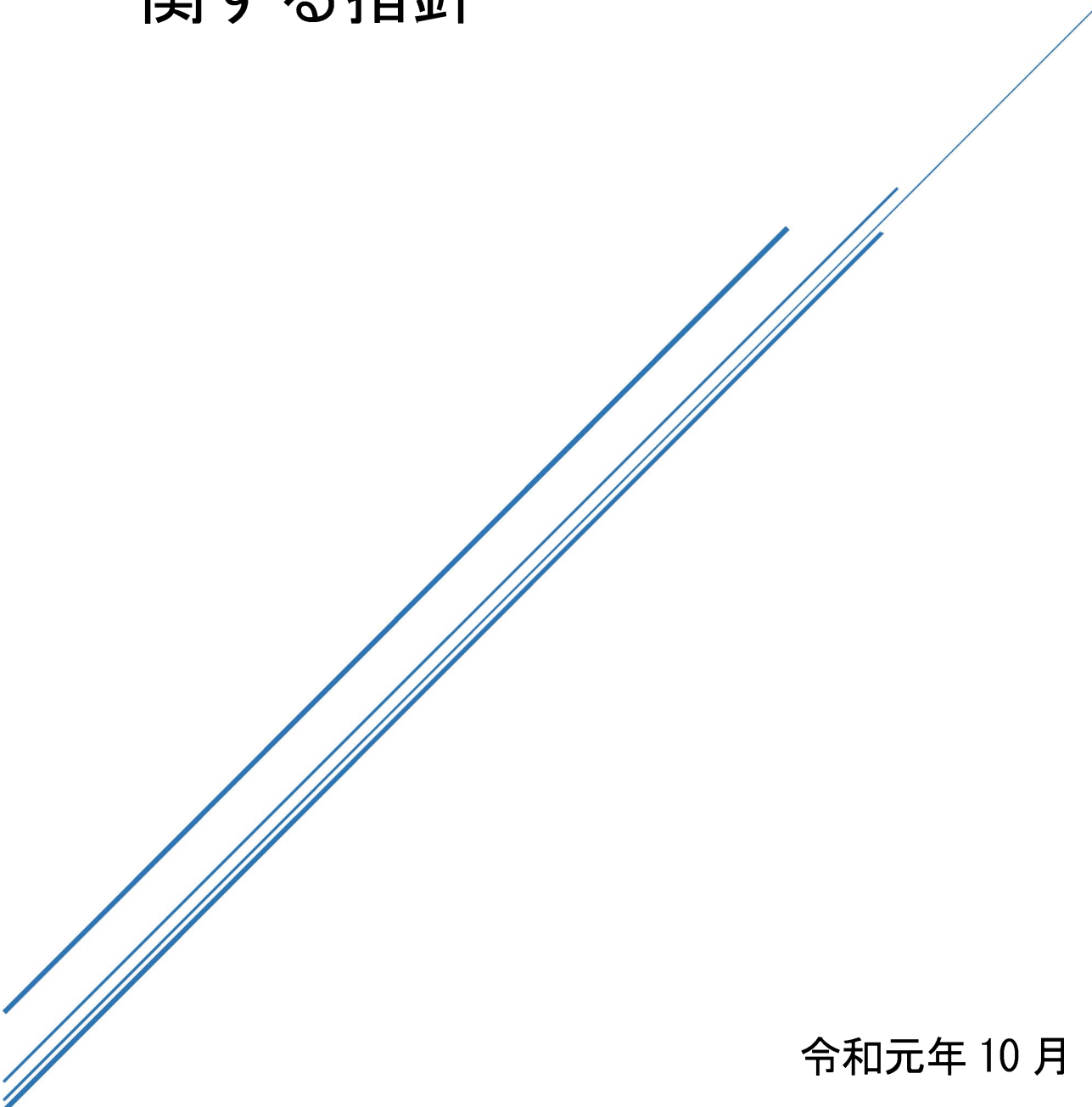


神奈川の教員の働き方改革に 関する指針

A decorative graphic consisting of several parallel blue lines of varying thicknesses, extending diagonally from the bottom left towards the top right of the page.

令和元年 10 月

神奈川県教育委員会

目 次

I	「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」の目的	1
II	これまでの取組	2
III	指針の性格	3
IV	神奈川の教員の働き方改革の目標	3
1	時間外勤務の上限の遵守	3
2	年次休暇一人あたり年平均取得日数及び学校閉庁日の設定	3
3	「神奈川県の一部活動の在り方に関する方針」の遵守	3
V	県立学校における県教育委員会の働き方改革に向けた取組	4
1	個別業務の役割分担及び適正化について	4
2	勤務時間について	4
3	教員の意識改革について	5
4	学校を支える人員体制について	5
5	定数改善について	5
6	労働安全衛生管理について	6
7	その他について	6
VI	市町村教育委員会に対する支援	7
1	個別業務の役割分担及び適正化について	7
2	勤務時間について	7
3	教員の意識改革について	8
4	学校を支える人員体制について	8
5	定数改善について	8
6	労働安全衛生管理について	9
7	その他について	9
VII	取組の進捗管理について	10
VIII	参考資料	10

I 「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」の目的

持続可能な学校運営と神奈川の教育の質を高めるために、勤務実態を改善し、教員がワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、自らの人間性や創造性を高めるとともに、子どもたちと向き合う時間を確保し、効果的な教育活動を行う。

社会環境の変化に伴い、学校を取り巻く環境は、いじめ、不登校や子どもの貧困問題など複雑化、多様化しており、学校に求められる役割も拡大しています。また、グローバル教育などの新しい教育への対応なども求められています。

こうした中、県教育委員会が実施した教員の勤務実態調査の結果、教員の長時間勤務の深刻な実態が明らかとなりました。

教員が心身ともに充実して子どもたちと向き合い、誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備することが学校教育の発展につながります。このような考えに基づき、持続可能な学校における指導・運営体制の構築を目指して、働き方改革を進めていくことが喫緊の課題です。

このため、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」（以下、「指針」という。）を策定しました。

この指針を基に、県及び市町村教育委員会では、学校に課されている負担を軽減し、連携を図りながら総合的な取組を実施していきます。

具体的には、業務の明確化・適正化により教員の負担軽減を図ることや、「チームとしての学校」の体制整備に向け、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の専門スタッフや、部活動指導員等の外部人材の参画を進めていきます。

また、保護者や地域住民等との適切な役割分担を進める観点も重要です。コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）等の活用や、地域学校協働活動により、保護者や地域住民等の理解、協力を得ながら、子どもたちの資質・能力を高めるための学校運営を行うことができる体制を構築していきます。

とりわけ県立高校では、県立高校改革と一体となって、教員の働き方改革を推進していきます。

今後の取組により、県立学校における働き方改革を着実に推進するとともに、国のガイドラインに基づき市町村教育委員会が所管する市町村立学校の教員の勤務時間の上限に関する方針等の策定やその取組に対する支援等を、市町村教育委員会と調整を図りながら行っていきます。

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ります。

Ⅱ これまでの取組

- 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指定都市を除く市町村立学校教員の勤務実態調査を実施しました。
- 調査の結果、いずれの校種においても、教員の長時間勤務の深刻な勤務実態が明らかとなりました。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%、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、かなりの割合に上ることがわかりました。
- 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、「県立学校教員の働き方改革にかかる懇話会」を平成29年12月に設置し、意見を聴取しました。
- 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て、「できることから、速やかに」の考えの下、平成30年度における取組等に関して平成30年3月に「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」を取りまとめました。
- そして、平成30年4月に今後の教員の働き方改革に関する総合的な取組等について議論をするため、「神奈川の教員の働き方改革検討協議会」を設置し検討を進め、本年3月に「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(最終まとめ)」が取りまとめられました。
- 一方、国においては、平成31年1月25日に中央教育審議会から「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(答申)」が文部科学省に提出され、同日、文部科学省が「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」を策定し、さらに、3月には、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」が発出され、働き方改革の推進に向けた重要な方策が整理され、各教育委員会の実情に応じて順次適切に取組を進めることが求められました。
- また、教員の多忙化の要因の一つである部活動については、平成30年3月にスポーツ庁が「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を、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」を策定しました。県と県教育委員会は、国のガイドラインに則り「神奈川県部の部活動の在り方に関する方針」を策定するとともに、県教育委員会は、「神奈川県立学校に係る部活動の方針」を策定し、適切な部活動の運営を進めています。

Ⅲ 指針の性格

- 本指針は、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す。
- 県教育委員会は、この指針に基づき、県立学校教員における働き方改革を着実に推進します。市町村立学校教員については、市町村教育委員会が取組を進め、県教育委員会は、市町村教育委員会と連携の下、その取組を支援します。
- 指針の対象期間は、国の工程表を参考に概ね5年程度とします。
- 指針は、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ます。

Ⅳ 神奈川の教員の働き方改革の目標

持続可能な学校指導・運営体制の構築等を目指すために以下の3つの目標を掲げます。

1 時間外勤務※の上限の遵守

- 「条例等で定める勤務時間を超える在校等時間（時間外勤務）」が、1か月あたり45時間、1年あたり360時間を超えないようにします（特別の場合を除く）。
- 必要な教育活動をおろそかにしたり、時間外勤務の上限を守るためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうことなどは、本指針の趣旨に反するものであり、厳に慎むこととします。

※ 「時間外勤務」は、休憩時間を除いた校内に在校している在校時間に、職務として行う研修への参加や児童・生徒等の引率等の職務に従事している時間を加えた時間を「在校等時間」とし、その「在校等時間」から、条例等で定める勤務時間7時間45分を減じた時間を表しています。文部科学省が策定した「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（平成31年1月25日）」では、「勤務時間の上限の目安時間」と表記されていますが、本指針では、より分かりやすい表現とするため、「時間外勤務」としています。

2 年次休暇一人あたり年平均取得日数及び学校閉庁日の設定

- 年次休暇一人あたり年平均取得日数15日以上を目標とします。
- 長期休業期間中に5日を目標として学校閉庁日※を設定します。

※ 学校閉庁日は、年次休暇又は夏季休暇、又は週休日等の振替の取得により実施します。

3 「神奈川県の一部活動の在り方に関する方針」※の遵守

- 年間指導計画の作成と、平日及び週休日それぞれ方針に定められた日数の休養日の取得を徹底します。

※ 「神奈川県の一部活動の在り方に関する方針」で定められた休養日の設定基準
年間52週の中で、週当たり2日以上休養日を設ける（平日は少なくとも1日、土曜日及び日曜日（以下、「週末」という。）は少なくとも1日以上を休養日とする。週末に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。）。

V 県立学校における県教育委員会の働き方改革に向けた取組

県教育委員会は、この指針の目的と目標を達成するために、以下の取組を進めます。
なお、予算を伴う取組については、各年度の予算編成において、それぞれの取組について調整を図っていきます。

1 個別業務の役割分担及び適正化について

- 引き続き、県立学校に依頼する調査や照会について、整理統合や精選等を行います。
- 県立学校に依頼する調査について、平成29年度実績比2割削減した件数を維持します。
- 保護者・地域等に向けた教員の働き方改革に関する理解を促進するためのお知らせを作成します。
- 全県立高等学校及び中等教育学校に導入したコミュニティ・スクール※について、保護者・地域等が連携・協働する仕組みを構築します。また、県立特別支援学校のコミュニティ・スクールについては、モデル校の取組の検証を行った上で、全校導入を進めます。
※ コミュニティ・スクール…学校が推薦し、教育委員会が委嘱した地域の方々、学識経験者等が力を合わせて学校の運営や必要な支援に取り組む学校運営協議会を設置している学校。
- 入学者選抜における学力検査等の採点・点検及び選抜資料作成等にあたり、「県立高等学校における入学者選抜の実施に係る選抜資料等作成のための基本マニュアル」を作成し、業務の適正化、効率化を図ります。
- 県立学校における個別業務の役割分担及び適正化について、県教育委員会が主体的に行うべきものと、県立学校が行うべきものに整理した上で、各取組を実施します。
- 教員の標準業務の見直しについて、国の標準職務モデル案を受け、県立学校向けの標準職務モデルを作成した上で、取組を実施します。
- 国や他自治体の動向を踏まえ、学校事務職員の担っている事務量等について分析し、県立学校の私費会計業務の役割分担について、検討を進めます。

2 勤務時間について

- 県立学校教員の勤務時間について客観的な把握を行います。
- 年次休暇、夏季休暇の取得を促進します。
- 県立学校で実施した行事や会議の精査の取組を共有し、各学校における改善に生かします。
- 県立学校における長期休業期間中に、5日間の学校閉庁日を実施します。また、学校閉庁日の期間は原則として夏季休業期間は8月9日から8月15日までの間で3日、冬季休業期間は12月25日から1月6日までの間で2日設定します。学校閉庁日の実施に伴い、保護者や地域住民への理解を図るため、部活動の活動方針

や活動計画、学校の施設開放などの情報を各県立学校のホームページに掲載するとともに、県高等学校体育連盟など関係団体等と大会等の実施の影響を検討、協議し、県立学校における学校閉庁日の実施について協力を要請します。

- 国や他自治体の動向を踏まえ、1年単位の変形労働時間制について検討を進めます。

3 教員の意識改革について

- 県立学校の重点目標や経営方針について、教育課程調査で現状を調査し、必要に応じて働き方改革の視点から各学校に指導・助言を行います。
- 県立学校の学校運営協議会※において学校運営の基本方針を検討する際には、教員の働き方改革の視点を盛り込むよう働きかけます。
※ 学校運営協議会…法律に基づき、コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)において設置される学校の運営や必要な支援に関して協議する機関。教育委員会が委嘱した地域の方々、学識経験者などの委員から構成され、学校運営の基本方針の承認や、地域協働の取組を行う。
- 基本研修においてタイムマネジメントに係る内容を取り扱うとともに、コミュニティ・スクールをテーマとする研修の講義・演習では外部資源の活用による業務の効率化について取り上げ、研修の充実を図ります。また、マネジメント研修では働き方改革についての講義を実施します。
- 「神奈川県立学校に係る部活動の方針」に則り、部活動顧問は、適切な部活動を推進するため、目標や運営の方針等を踏まえた年間指導計画を作成します。また、休養日の設定に当たっては、平日1日以上、週休日1日以上の休養日を設けることとします。

4 学校を支える人員体制について

- 県立学校において外部人材を活用するため、スクールカウンセラーの配置を拡大するとともに、スクールソーシャルワーカー及び業務アシスタント※¹を引き続き配置します。また、ハイスクール人材バンク事業※²の活用を図ります。
※¹ 業務アシスタント…教員以外の者でも対応可能な業務を行う。平成30年度に全校に配置。
※² ハイスクール人材バンク…民間企業等で培われた専門的・実践的な知識や技術を有する地域の方や、学校で教職員としての勤務経験を有する方などに登録していただき、県立高等学校や中等教育学校で、その専門性や特技を生かして授業やその他の教育活動において生徒に対する指導・支援を行う。
- 県立学校の部活動については、部活動インストラクターや、運動部活動指導員の活用を図ります。
- 外部人材を有効に活用するため、「チームとしての学校」に向けた意識づくりを促進します。

5 定数改善について

- 教育の質の向上を目指すため、教員定数の改善を引き続き国に要望します。
- 特別支援学校における専門職(看護師等)の新たな定数化を引き続き国に要望

します。

6 労働安全衛生管理について

- 労働安全衛生管理体制の充実に努めるとともに、管理職対象の研修会や学校長会議等を通じて産業医や衛生委員会の活用方法を周知し、教員の健康管理や職場環境の改善に向けて、産業医と管理職の連携を推進します。
- 管理職対象のメンタルヘルス研修等によりストレスチェックの意義について管理職の理解を深め、教員に対する受検促進を図るとともに、受検率の低い学校に対して直接受検勧奨を行うことにより、受検率の向上を図ります。
- ストレスチェック分析結果である「総合健康リスク」*のさらなる改善を図ります。
 - ※ 総合健康リスク…職場のストレス状況を分析し数値化したもので、全国の標準値は「100」とされており、数値が小さいほど職場環境が良いことを示す。県立学校全体の令和元年度の「総合健康リスク」は「101」であった。
- 公立学校共済組合において実施している電話やWebによる無料相談窓口等について、教員が積極的に活用するよう様々な機会を通じて周知します。

7 その他について

- 中堅教諭等資質向上研修の一部免除制度について整備を行うとともに、初任者研修の弾力的な運用をはじめとする基本研修の体系の見直しと内容の精選を行い、実施します。
- 既に全県立高校に導入している成績処理支援システム（統合型校務支援システムの一つ）の改修や、全県立学校へコンテンツ管理システム（CMS：学校ホームページの作成を簡易化するためのしくみ）を導入するなど、ICTの積極的な活用を推進します。
- 「カリキュラム・マネジメント」*の推進の観点から教育課程の運用を見直すなど、効果的、効率的で持続可能な業務計画の作成を促進し、業務の適正化を図ります。
 - ※ カリキュラム・マネジメント…各学校の教育目標を達成するため、教育課程を編成・実施・評価し、改善していくこと。

VI 市町村教育委員会に対する支援

市町村教育委員会は、県教育委員会と連携の下、国のガイドラインに基づき服務監督者として所管内の市町村立学校教員の勤務時間の上限に関する方針等を速やかに策定するなど、各学校における働き方改革を計画的かつ速やかに実行することが求められます。

県教育委員会は、その取組について支援を行います。なお、予算を伴う取組については、各年度の予算編成において調整を図り、実施していきます。

1 個別業務の役割分担及び適正化について

- 県教育委員会から市町村教育委員会を通じて市町村立学校に依頼する調査や照会について、整理統合や精選等を行います。
- コミュニティ・スクールの先行事例等を情報提供するなど、市町村教育委員会によるコミュニティ・スクール導入等の取組を支援します。
- 市町村教育委員会が取り組む地域学校協働活動について、推進員を養成・育成する研修を行うなど、地域と市町村立学校の連携・協働や家庭との連携の取組を支援します。
- 教員の標準業務の見直しについて、県教育委員会が県立学校向けに作成した標準モデルを、市町村教育委員会に対して提供し、業務の適正化が図られるよう支援します。

市町村教育委員会に求められる取組

- 学校に依頼する調査や照会について、整理統合や精選等を行う。
- 学校における個別業務の役割分担及び適正化は、市町村教育委員会が主体的に行うべきものと、学校が行うべきものに整理した上で、各取組を実施する。
- 給食費の公会計化について、国から示された「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」の内容を踏まえて検討する。

2 勤務時間について

- 年次休暇、夏季休暇の取得を促進します。
- 県中学校体育連盟など関係団体等と大会等の実施の影響を検討、協議し、市町村立学校における学校閉庁日の実施を支援します。また、既に学校閉庁日を設けている市町村教育委員会の取組や実施後の課題等を収集・整理し、これらの情報を市町村教育委員会に対して発信し、共有していきます。
- 1年単位の変形労働時間制について、条件整備にかかる他自治体の取組事例の収集を行い、県教育委員会の検討状況と併せて、市町村教育委員会に対して情報を提供します。

市町村教育委員会に求められる取組

- 文部科学省の通知を踏まえた、客観的な勤務時間の把握を行う。
- 行事や会議の精査を行い、学校で実施した取組を共有し、改善に生かす。

3 教員の意識改革について

- 市町村教育委員会に対して、働き方改革の視点を盛り込んだ市町村立学校の重点目標や経営方針を策定するよう働きかけます。
- 基本研修でタイムマネジメントの研修を行うなど業務の効率化や働き方改革に資する研修を実施し、市町村教育委員会の教員の勤務時間に関する意識改革を推進します。

4 学校を支える人員体制について

- 市町村立学校におけるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の専門スタッフの継続配置・拡充を図ります。
- 市町村教育委員会と外部機関（首長部局福祉所管課、児童相談所、警察等）との連携・協働を促進します。
- 「チームとしての学校」の体制整備に向け、生徒指導等における組織的対応についての事例を市町村教育委員会に対して発信します。
- 教育相談コーディネーターがコーディネート業務に当たる時間を確保し、校内支援体制を整備できるよう、市町村立小学校に対して、非常勤講師の配置拡大を図ります。
- 国の動向や学校経営アドバイザー※の意見を踏まえ、市町村立学校のスクール・サポート・スタッフの配置について検討を進めます。
※ 学校経営アドバイザー…市町村立小中学校へ派遣し、学識者など外部からの視点を活用することで、学校現場の状況を分析し問題点を洗い出すとともに、改善方策を検討し、市町村における教員の働き方改革の取組を支援する（H30～R1年度モデル校5校で実施）。
- 市町村立学校に配置する部活動指導員について、支援します。
- いじめなどの重要案件の法律相談について、法曹資格を有する県教育委員会事務局職員が指導・助言を行うなど、市町村教育委員会を支援します。

5 定数改善について

- 教育の質の向上を目指すため、教員定数の改善を引き続き国に要望します。
- 市町村立小学校の英語の専科教員の加配等について、国の動向や配置効果の検証等を踏まえ、配置の継続・拡大を図ります。また、加配教員の活用事例を収集し、情報を提供するなど、市町村教育委員会を支援します。

6 労働安全衛生管理について

- 文部科学省が隔年で実施している「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」により、市町村立学校の労働安全衛生管理体制整備の状況を把握します。この調査結果を踏まえて県教育委員会における取組事例等について、市町村教育委員会に対して情報を提供し、市町村立学校の労働安全衛生管理体制の充実が図られるよう働きかけます。
- 公立学校共済組合において実施している電話やWebによる無料相談窓口等について、市町村教育委員会に対して、様々な機会を通じて積極的に活用するよう働きかけます。

7 その他について

- 中堅教諭等資質向上研修の一部免除制度について整備を行うとともに、初任者研修の弾力的な運用をはじめとする基本研修の体系の見直しと内容の精選を行い、実施します。
- 「カリキュラム・マネジメント」の観点からの教育課程等の見直しをするため、教育課程編成を工夫し、効率的・効果的な教育課程を実践している学校の事例を収集し、市町村教育委員会に周知します。
- 国や他自治体の動向を踏まえ、市町村立小学校における教科担任制の導入について検討を進めます。

Ⅶ 取組の進捗管理について

本県教員の働き方改革を円滑に進めていくためには、本指針に記載されたすべての取組が着実に実施されることが重要です。県教育委員会は市町村教育委員会等と連携して、各取組の進捗を管理していきます。

Ⅷ 参考資料

教員の働き方改革に関する総合的・抜本的な対策を進めていくに当たり、国の動向、市町村教育委員会との連携、生徒・保護者の視点、現場の教員の意見を考慮する必要があります。このことを踏まえ、平成30年6月から、学識者、市町村教育委員会、学校長、PTA、職員団体等から構成される「神奈川の教員の働き方改革検討協議会」において議論を行い、平成31年3月に意見がまとめられました。

URL : <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/pi7/cnt/f537530/documents/saishumatome.pdf>

神奈川県 教員 協議会	検索
-------------	----



神奈川の教員の働き方改革について、県のホームページに掲載しています。

URL : <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/pi7/cnt/f537530/index.html>

神奈川県 教員 働き方改革	検索
---------------	----



指針策定後の効果検証について

本指針を実効あるものとするためには、取組の効果を検証することが必要です。県及び市町村教育委員会の代表、校長会等の代表で構成される「神奈川県教職員人材確保・育成推進協議会」において、現場の声を聴きながら、各取組の効果を検証し、働き方改革に取り組んでいきます。