2019年４・５月

Smile

働き方改革通信 No.1

教職員の働き方改革プロジェクト

Topic ①

働き方改革を支える！ 横浜市教育委員会の取組

「教職員の働き方改革プラン」2018年度の取組状況

時間外勤務等の実績については、毎月お知らせしてきましたが、昨年度１年間の取組状況がまとまりましたので、ご紹介します。

学校における働き方は、日々子どもと向き合う先生一人ひとりの思いや、学校ごとの状況にも影響されるため、一概に、数字だけでは語れません。しかし、年間を通して教職員の勤務実態を把握できるようになったことの意義は大きく、これをスタートラインとして、学校と教育委員会事務局が両輪となって働き方改革を一層推進していくことが重要と考えています。

みなさんは、この数字をどうとらえますか？

・わかってはいるけど、やらなくてはいけないことが多いから、早く帰ることはできない。
・「働き方改革」って言うけど、子どもたちのために、やりたいことは削れない。

・時間を意識して働くようになったことで、退勤時間が少し早くなってきた。
・限られた時間の中で、今まで以上に集中して仕事をするようになった。

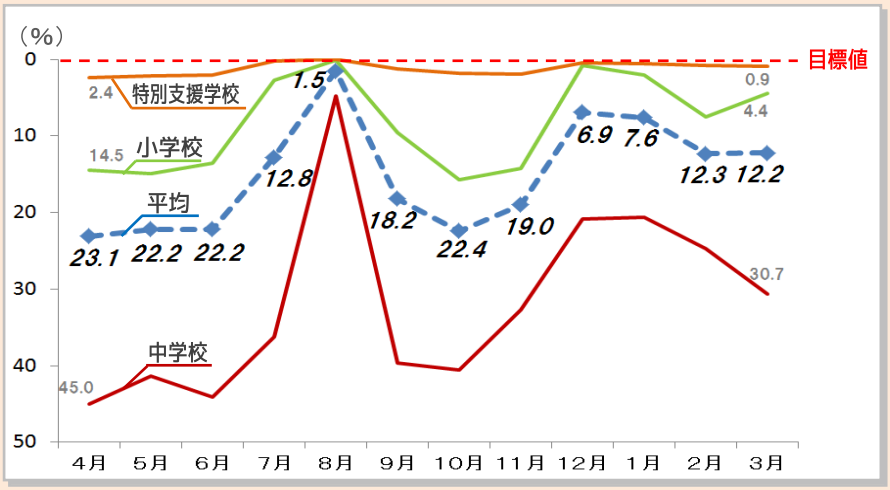
教育委員会や学校がそれぞれの立場でできることを考えるのと同時に、「自分はこの指標を達成できたのか。」など、一人ひとりが自分自身を振り返り、次への一歩のきっかけとしてみませんか。

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年度の平均 15.2%

小学校	中学校	特別支援学校
8.1%	32.8%	1.2%

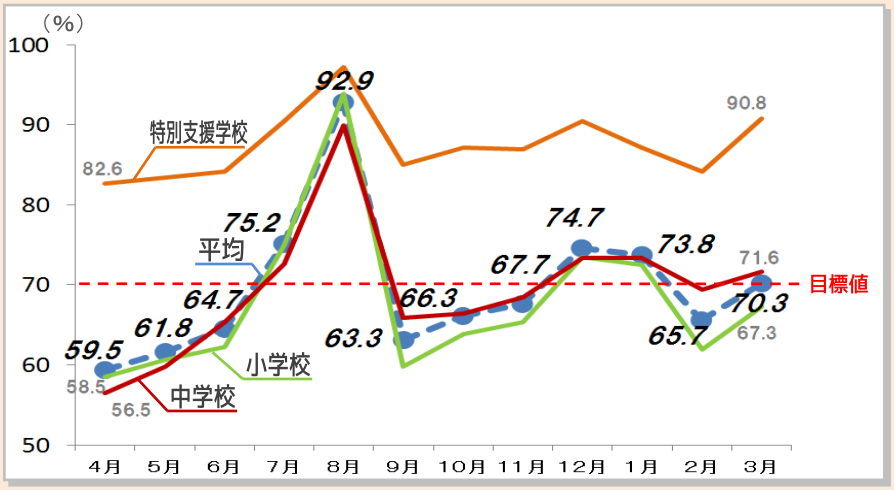


指標② 19時までに退勤する教職員の割合

目標値 70%以上

2018年度の平均 69.7%

小学校	中学校	特別支援学校
68.1%	69.0%	87.6%



指標③ 健康リスク・負担感指数

目標値 100未満

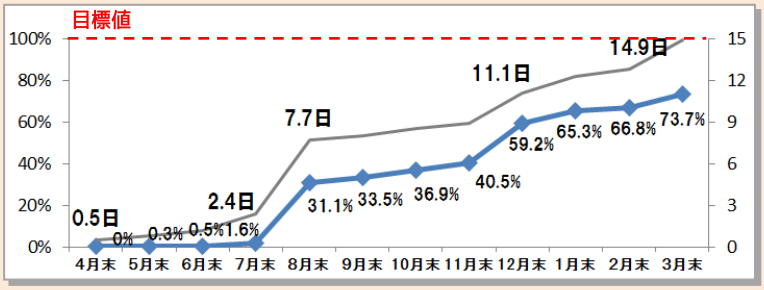
109 (昨年度と同数値)

全国平均＝100		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

指標④ 年休取得日数（全員10日以上）

目標値 100％

73.7％ (平均取得日数14・9日)



Topic ①-2 働き方改革を支える！ 横浜市教育委員会の取組
「部活動休養日」の設定と保護者への説明について

戦略2-（1）-② P.20

「部活動休養日の設定と実施上の課題」については、「平成 30 年度　働き方改革通信：No. 8 」に掲載しましたが、2019 年 3 月に再調査をしましたので、結果をお伝えします。

	全部活動で設定			休養日はあるが部活動ごと設定	その他（※）	合 計	一部の部活で設 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	127校 86.4%	2 校 1.4%	0 校 0%	9 校 6.1%	6 校 4.1%	144校 98.0%	3校 2.0%	0校 0 %
特別支援学校	2 校 100%	0 校 0%	0 校 0%	0 校 0 %	0 校 0 %	2 校 100%	0校 0%	0校 0%

※「可能な限り平日 1 日と土日 1 日を設定するが、大会等で土日いずれも活動を行った場合は平日に振り替える」など

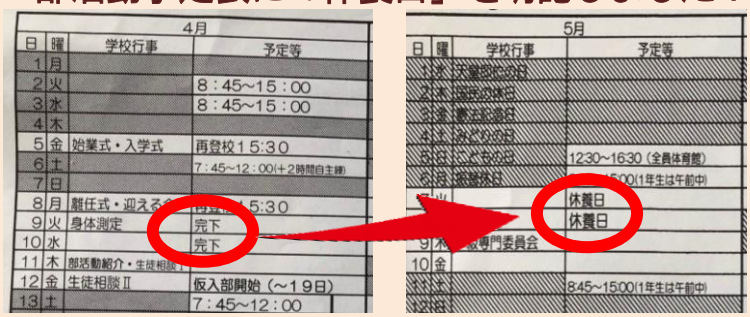
部活動休養日の設定については、各学校が保護者への説明を工夫しています。泉区中和田中学校では、年度始めの「部活動保護者説明会」の場で部活動ガイドラインを配付しながら、その主旨を学校長から説明しました。

学校長

「子どもたちと先生方の健康のために　生徒目線の休養日を」

休養日を設定することで、生徒たちが元気に学校生活を送ることにつながればと考えています。本校では、SDGｓの取組を進めていることもあり、部活動も大切にしつつ、未来志向で生徒のために持続可能な活動にしていきたいという話を、保護者の方に直接説明ができてよかったです。

部活動予定表に「休養日」を明記しました！



生徒や保護者に配付している部活動予定表。今までも設定していた「休養日」をきちんと明記しました。生徒にとっても、先生方にとっても「帰らなくてはいけない日」から、「休養日」となることで、意識がかわるきっかけとなるかもしれません。

決められた時間を有効に使った練習方法や休養日の過ごし方を考えることで、きっと部活動もよりよい活動となることでしょう。そして子どもたちや先生方が自身の生活を自らマネジメントすることにもつながりますね。

顧問

「大会もあるのに、どうしたらいいんでしょう。」

そうはいっても、７月に大会を控え、練習時間が少なくなることを気にしている顧問の先生のつぶやきです。生徒からはもっと練習がしたいと言われ、休養日を設定する理由がわかっているものの、心が揺れているのも事実です。

Topic ②-1

働き方改革を進める！ 学校の取組

「働き方改革通信：Smile」を読んで、学校でチャレンジ！

横浜市立 鴨志田緑小学校（青葉区）

これまで「働き方改革通信：Smile」を読んでいるとの声をいろいろな先生方から伺っていましたが、青葉区鴨志田緑小学校では、全教職員で読み、「これをやってみようか。」といろいろとチャレンジしているそうです。課題解決のために話し合い、改善に動くというサイクルを大事にして取り組んでいる様子を紹介します。

取組１ 登校時刻の見直し　保護者や地域と1年かけて話し合い

「平成 30 年度　働き方改革通信：No. 8　～このテーマ本気で考えてみませんか～」で取り上げた登校時間と教職員の勤務開始時刻。

「子どもたちを温かく迎えたい」という教職員の思いを保護者や地域の方が理解してくださり、登校時刻を見直しました。学校と保護者、地域の方と時間をかけ、ていねいに話し合って決めたからこそ、着実に動き出しています。

登校時刻　8:00 ⋙ 8:05 へ　保護者にとって、5分遅くなることが負担になることも

教職員の勤務開始時刻　8:15 ⋙ 8:00 へ　教職員は、これで勤務時間内に子どもを迎えられる

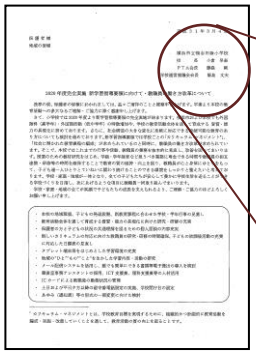
取組２ 休日の地域行事への参加の見直し　地域との関係は、大切だからこそ

地域とのつながりが強く、たくさんの協力を得て学校行事を進めています。地域とのかかわりはなくてはならないからこそ、地域行事への学校のかかわり方も、持続可能な形にしていきたいと考え、地域の方の理解をいただきながら、休日の地域行事への教職員参加体制など見直しはじめました。

地域の方

学校の負担が大きくなりすぎないように、考えていきましょう。

取組３ 学校からのお便りを連名で発信　「2020年度完全実施　新学習指導要領にむけて・教職員の働き方改革について」（内容抜粋）



学校・保護者・地域　連名で！

横浜市立鴨志田緑小学校
校　　長
PTA 会長
学校運営協議会会長

このお便りの中で、取り組むことの一つに「地域の”ひと“”もの“”こと“をいかした学習内容・活動の研究」があげられています。

教職員の働き方改革を、「社会に開かれた教育課程」の実現のための学校環境につなげながら、推進しています。

先生方を含め、みんなが笑顔で元気になることが一番！！ぜひ、積極的に進めてほしい。

保護者、地域の方とともに、持続可能な社会に開かれた教育課程の実現に向けて、精一杯取り組んでまいります。

地域の方

学校長

Topic ②-2

働き方改革を進める！ 学校の取組

中体連専門部（バスケットボール部）の挑戦

未来の部活動の姿を考える第一歩として、横浜市中学校体育連盟バスケットボール専門部では、今までのあり方を未来志向で見直す動きがはじまっています。

全競技部の中で、大会に関わる日数が最大であるという実態からスタートした見直し。市として「ベストなチームを上位大会へ」という考えを大切にしつつも、「できるだけ”多くの生徒“”多くのチーム“にとって有意義な環境を整えたい」という思いとのバランスを取りながら、新たな一歩を踏み出しています。

バスケットボール部
専門部長

大会の見直し ⋙ 時間が生まれる ⋙ ライフスタイルに合わせて時間を使う

『土日の部活に負担を感じている先生方もいらっしゃると思いますが、好きでやっているからもっとやりたい、という先生方もたくさんいると思います。そんな中で、大会に関して、日程を大幅に削減するなど、見直しを進めていくことにしました。これが絶対的な大会運営の方法だとは思っていません。しかし、踏み出さなければ何も変わりません。問題等が出た際には、検討する機会を設けながら、よりよい大会運営を目指します。』

大会のスリム化とブロックの差を埋める工夫とのバランスを考えた大会運営

来年度の大会（2020 年東京オリンピック・パラリンピックの開催時期）を視野に入れて

見直し内容（抜粋）

【大会のスリム化】
（新人戦の例）
（今まで）区大会→ブロック大会→市大会→県大会　　計 20 日間
（これから）ブロック大会→県大会（上位８チームで市大会も実施）　　計 14 日間
⇒6 日間の大会日数の削減や審判割り当ての会議時間の減少等

【ブロックの差を埋める工夫】　県総体出場枠の設定方法や前回大会結果をもとにしたシード校確定など

期待できる効果

【生徒にとって有意義な環境】　大会のスリム化で生まれた時間を活用し、別の試合等に参加するなど、学校ごとに適切な活動内容や時間を設定することが可能

【組織の活性化等】　より多くの先生でブロック大会を運営することにより、運営に関する時間の削減や、若い先生や経験が浅い顧問の先生を含む組織力の向上を目指す

Topic ③ 毎月共有 4月 時間外勤務等の実績

戦略4-（1）-① P.34

今年度は昨年度の同時期のデータとの比較を行っていきます。

（1）「教職員の働き方改革プラン」達成目標との比較・推移（2019 年 5 月 7 日時点）

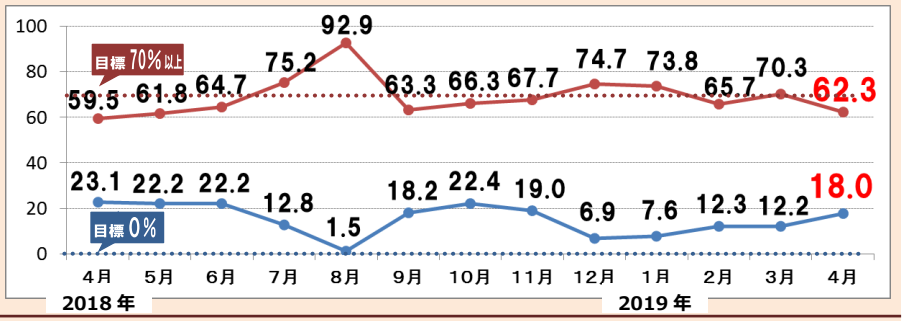
項 目	目 標	2019年4月実績 平 均	小 学 校	中 学 校	特別支援学校
時間外勤務月 80 時間超の教職員の割合	0％	18.0% 前年比 −5.1	8.9% 前年比 −5.6	40.1% 前年比 −4.9	2.9% 前年比 +0.5
19 時までに退勤する教職員の割合	70%以上	62.3% 前年比 +2.8	61.9% 前年比 +3.4	58.6% 前年比 +2.1	83.1% 前年比 +0.5

※退勤管理を導入した小･中･義務･特支の教員について、IC カード等による記録から機械的に算出した集計結果。（以下、同様）

達成目標に対する現状値

赤線　19 時までに退勤する教職員の割合

青線　時間外勤務月 80 時間超の教職員の割合



（2）時間外勤務（2019 年 4 月）の詳細

◇時間外勤務の割合（全校種平均）

時間外勤務 80 時間超が昨年 4 月よりも 約 2 割減

◇時間外勤務の割合（校種別割合）

月あたり 時間外勤務	100時間超	80時間超 100時間以下	小計 80時間超	小計 45時間超80時間以下	小計 45時間以下
小学校 前年比	1.6% -1.7	7.3% -3.9	8.9% -5.6	46.1%	45.0%
中学校 前年比	26.4% -4.2	13.7% -0.7	40.1% -4.9	28.7%	31.1%
特別支援学校 前年比	0.6% -0.3	2.3% +0.8	2.9% +0.5	14.6%	82.5%
平均 前年比	9.1% -2.4	8.9% -2.7	18.0% -5.1	38.7%	43.3%

よい方向に進んでいるとはいえ、中学校で時間外勤務 100 時間超の教職員が 26.4%いるのも、現実です。4・5月は、子どもたちも新たな目標をたてる時期。教職員の皆さんも 1 年間の傾向が見えてきたところで、ご自身の働き方を見つめ直すチャンスの時期にしてみてはいかがでしょうか。

そうはいっても、「なかなか時間外勤務を減らすことができない。」という声も届いています。

「働き方改革を進めたい。」「働き方改革によって職場に Smile が増えました。」そんな声が、聞こえてくる新年度になるよう、これからもサポートしていきます。

※本資料の数値については、項目ごとに四捨五入により端数処理を行っているため、合計と内訳の和とが一致しない場合があります。