

学校における働き方改革基本方針

令和8年4月1日～令和11年3月31日



令和8年4月
川越市教育委員会

目次

教育長メッセージ「学校における働き方改革の更なる推進に向けて」-----	1
川越市「学校における働き方改革基本方針」(令和8年4月1日～令和11年3月31日)の概要-----	2
第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨 -----	3
1 県の動向及び川越市の取組-----	3
2 時間外在校等時間について-----	4
3 教員の勤務実態の現状-----	6
第2 総論 -----	12
1 目的 -----	12
2 川越市の目指す教職員の働き方 -----	13
3 目標 -----	13
4 目標達成のための具体的な指標-----	14
5 目標達成に向けた四つの視点-----	15
6 フォローアップ -----	16
第3 目標達成に向けた具体的取組 -----	17

※本市「学校における働き方改革基本方針」に記載している「教員」、「教職員」について
「教員」…教頭、主幹教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭（調査等は、校長も含む）
「教職員」…校長、教頭、主幹教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、学校栄養職員、県費事務職員

教育長メッセージ「学校における働き方改革の更なる推進に向けて」

川越市教育委員会では、働き方改革の更なる推進に向けて「学校における働き方改革基本方針」を改定しました。これまでも、各学校の工夫改善、保護者、地域、学校関係者のご協力のもと、学校における働き方改革推進に向け、様々な取組を実施していただきました。その姿勢に感謝申し上げます。

未来を担う子供たちは財産で、その子供たちを育てる教職員もまた財産です。

私たちが目指すのは、「子供たちのために力を尽くす教職員が、やりがいを感じながら、安心して働ける職場」の実現です。教職員一人ひとりが専門性を発揮し、協働しながら教育活動を進めていくためには、更なる持続可能な働き方への転換が必要です。

改革の成功には、市と学校が一体となって取り組むことが不可欠です。教職員、保護者、地域の皆様と手を取り合いながら、すべての子供たちがよりよい教育を受けられるよう、そして教職員が誇りをもって働けるよう、環境を整えてまいります。皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

令和8年4月1日

川越市教育委員会教育長

新保正俊

川越市「学校における働き方改革基本方針」(令和8年4月1日～令和11年3月31日)の概要

1 目的

働き方改革の推進によって、子供たちへのよりよい教育を実現する

2 川越市の目指す教職員の働き方

一人ひとりが働きやすく、「働きがい」のある職場を目指して

～「効果的・効率的な業務」「多様なワークライフスタイル」「未来の自分への投資時間の確保」の実現～

3 目標

【時間外在校等時間】月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合を令和10年度末までに**100%**に!!!

【ウェルビーイング】「働きやすい」「働きがいがある」職場環境の確立（年次休暇取得率、働き方に関する肯定的意識70%以上）

4 目標達成に向けた四つの視点

- (1)教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現
- (2)教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の確立
- (3)教職員の健康を意識した働き方の推進
- (4)保護者や地域の理解と連携の促進

5 フォローアップ

- (1)「在校時間記録システム」等による客観的な在校等時間の把握
- (2)「負担軽減検討委員会」等での学校職員からの意見聴取
- (3)教育委員会事務局で構成する「負担軽減検討委員会」での取組状況の評価・改善

第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

1 県の動向及び川越市の取組

埼玉県教育委員会では、令和元年9月に「学校における働き方改革基本方針」を策定し、令和3年度末までに教員の時間外在校等時間を原則、月45時間以内、年360時間以内とする目標を設定し、教職員の多忙化解消・負担軽減に向けた取組を開始した。しかしながら、令和3年度末においても目標達成に至っていなかったことから、令和4年4月に「学校における働き方改革基本方針」を改定(以下「前基本方針」という。)し、令和4年度から3年間の方針として働き方改革を推進してきた。令和7年度には、国の動向を踏まえ、再度改定を行い、令和7年4月から3年間の方針として「学校における働き方改革基本方針」(以下「基本方針」という。)を策定した。

川越市教育委員会では、県教育委員会がまとめた平成24年3月「学校における負担軽減検討委員会報告書」を参考にし、文書作成や調査回答事務の効率化、会議・研修会等の精選等に取り組んできた。また、平成24年度から「学校における負担軽減に関する会議」を実施、平成27年度から「ふれあいデー」、平成29年度から「サマーリフレッシュウィーク」の設定、平成30年1月には「在校時間記録システム」を導入、令和元年度からは「ノー部活デー」の設定、令和2年度からは「統合型校務支援システム」を導入、令和4年度4月から「スクール・サポート・スタッフ」を配置、9月からは「勤務時間外の電話対応時刻の設定」等により効果的な教職員の負担軽減に取り組んできた。

今後も教員が子供たちへのよりよい教育を実現できるよう、川越市教育委員会では、県「基本方針」と歩調を合わせ、川越市「基本方針」を策定し、更には、「川越市立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」を作成することで、働き方改革を進め、教育の質の維持向上に取り組んでいく。

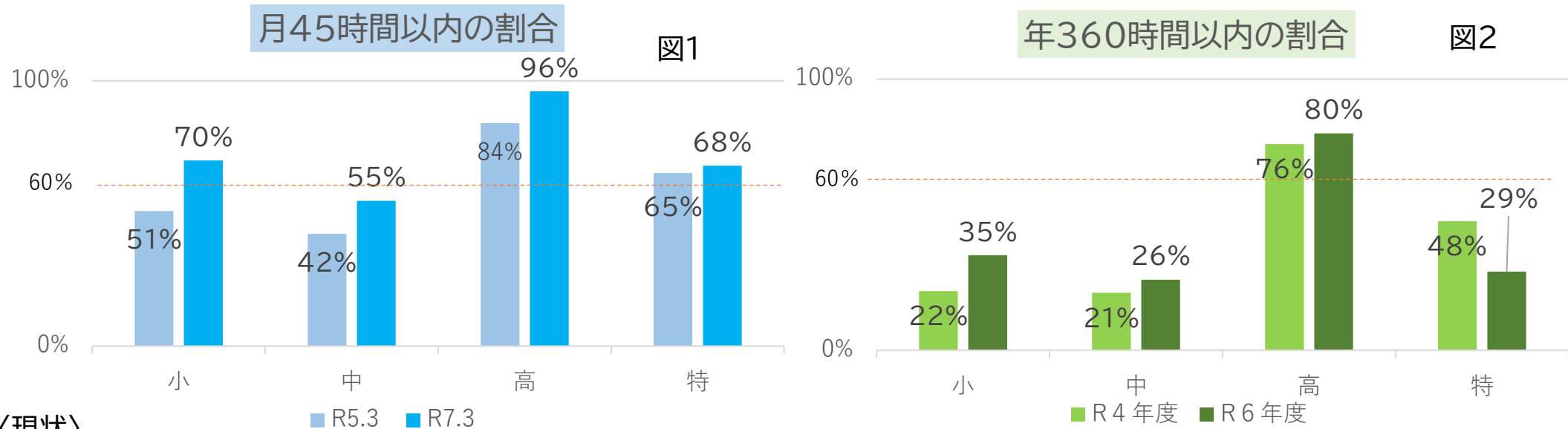
第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

2 時間外在校等時間について

(1) 時間外在校等時間の割合の推移

川越市前基本方針の目標

【時間外在校等時間】月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合を令和6年度末までに60%以上に



〈現状〉

- ・時間外在校等時間 月45時間以内の教員数の割合は増加しているが、中学校においては目標達成に至っていない(図1)。
- ・時間外在校等時間 年360時間以内の教員数の割合は、目標達成に至っているのは高校のみである(図2)。

〈課題〉

- ・目標達成には、教員一人当たりの更なる業務量の削減が必要であり、また業務の効率化が必要である。
- ・教育の質の維持向上を図りつつ業務の総量を削減させるには、児童生徒に直接関わらない業務を更に削減しなければならない。
- ・業務の効率化を進めるためには、外部人材やICTの活用等の各取組を加速させる必要がある。

第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

2 時間外在校等時間について

・対象：県費負担教員(フルタイム勤務の者。臨時的任用教員等を含む)

(2) 令和7年度勤務実態調査等の結果

表1 1日の平均時間外在校等時間(R7.6)

	校長	教頭	教諭等
小	1 : 47	2 : 15	1 : 56
中	1 : 49	2 : 17	2 : 07

表2 平日1日の従事内容及び時間(授業を除く上位5項目)

	1位	2位	3位	4位	5位
小	授業準備 (1:14)	その他事務 (1:08)	行事準備 (0:40)	生徒指導 (0:33)	学年学級経営 (0:22)
中	学年学級経営 (1:10)	授業準備 (1:09)	その他事務 (0:57)	生徒指導 (0:30)	部活動 (0:29)

表3 1日の持ち帰り業務内容及び平均時間(上位3項目)

	1位	2位	3位
小	授業準備 (0:22)	行事準備 (0:04)	学年学級経営 (0:03)
中	授業準備 (0:13)	学年学級経営 (0:04)	研修準備 (0:02)

※教諭等：教諭、助教諭、講師

〈現状〉

- ・両校種とも「教頭」の時間外在校等時間が最も長い。
- ・平日1日の従事内容については、子供と直接関わらない業務である「その他事務」が、両校種とも上位に含まれている。
- ・1日の持ち帰り業務については、両校種とも「授業準備」の従事時間が最も長い。

〈課題〉

- ・時間外在校等時間が長い「教頭」を支援していく必要がある。
- ・「その他事務」の業務量の削減及び業務の効率化により従事時間を縮減する必要がある。
- ・勤務時間内で授業準備を終えられるよう改善を図る必要がある。

第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

3 教員の勤務実態の現状

(1) 教員の意識調査結果の推移

・対象：県費負担教員（フルタイム勤務の者。臨時的任用教員等を含む。）
市立川越高等学校においては、市教育職員（フルタイム勤務の者。臨時的任用の者も含む。）

① 教員が本来担うべき業務の時間の確保

質問項目	対象	年度	できている どちらかというどできている	できていない どちらかというどできていない
子どもと向き合う時間は確保できていますか。	教諭	R4	62%	38%
		R7	67% ↑	33%
教材研究や授業準備の時間は確保できていますか。	教諭	R4	41%	59%
		R7	44% ↑	56%

② 健康を意識した働き方

質問項目	対象	年度	できている どちらかというどできている	できていない どちらかというどできていない
ふれあいデー（毎月21日）に定時退勤はできていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R4	28%	72%
		R7	34% ↑	66%
休憩時間をとることができていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R4	15%	85%
		R7	20% ↑	80%
目標としている退勤時刻に帰ることができていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R4	33%	67%
		R7	42% ↑	58%

第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

3 教員の勤務実態の現状

(1) 教員の意識調査結果の推移

③ 負担感の減少(1)

質問項目	対象	年度	全く負担に感じていない あまり負担に感じていない	大いに負担に感じている 少し負担に感じている
採点・成績処理は、どれくらい負担に感じていますか。	教諭	R4	30%	70%
		R7	34% ↑	66%
授業準備は、どれくらい負担に感じていますか。	教諭	R4	47%	53%
		R7	48% ↑	52%
学年学級事務は、どれくらい負担に感じていますか。	教諭	R4	41%	59%
		R7	43% ↑	57%
分掌事務は、どれくらい負担に感じていますか。	教諭、養護教諭	R4	43%	57%
		R7	37% ↓	63%
生徒指導・教育相談は、どれくらい負担に感じていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R4	41%	59%
		R7	38% ↓	62%
保護者・地域対応は、どれくらい負担に感じていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R4	39%	61%
		R7	35% ↓	65%
学校行事は、どれくらい負担に感じていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R4	50%	50%
		R7	45% ↓	55%
会議・打ち合わせは、どれくらい負担に感じていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R4	40%	60%
		R7	46% ↑	54%
校内研修は、どれくらい負担に感じていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R4	43%	57%
		R7	46% ↑	54%

第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

3 教員の勤務実態の現状

(1) 教員の意識調査結果の推移

③ 負担感の減少(2)

質問項目	対象		全く負担に感じていない あまり負担に感じていない	大いに負担に感じている 少し負担に感じている
消毒や感染症予防等への対応は、どれぐらい負担に感じていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、教諭、 養護教諭	R4	48%	52%
		R7	82% ↑	18%
部活動指導（平日）は、どれぐらい負担に感じていますか。	主幹教諭、教諭 【中学校・高等学校】	R4	42%	58%
		R7	48% ↑	52%
部活動指導（休日）は、どれぐらい負担に感じていますか。	主幹教諭、教諭 【中学校・高等学校】	R4	34%	66%
		R7	44% ↑	56%
進路指導は、どれぐらい負担に感じていますか。	主幹教諭、教諭 【中学校・高等学校】	R4	58%	42%
		R7	65% ↑	35%

〈現状〉

- ・「教員が本来行うべき業務時間の確保」「健康を意識した働き方」については、「負担に感じていない」の数値において上昇が見られる。
- ・業務量の削減、業務の効率化が進み、時間を意識した働き方をできるようになったと考えられる。

〈課題〉

- ・「負担感の減少」について、成果を感じられていない項目がある。「校務分掌」「生徒指導・教育相談」「保護者・地域対応」「学校行事」である。
- ・負担感が強いのは、「採点・成績処理」「保護者・地域対応」「校務分掌」「生徒指導・教育相談」の順である。
- ・多様な職員の有効活用、ICTのさらなる活用によって、負担軽減を図る必要がある。

第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

3 教員の勤務実態の現状

(1) 教員の意識調査結果の推移

④ 働きがい等

質問項目	対象		感じている どちらかというと感じている	感じていない どちらかというと感じていない
現在の仕事に働きがいを感じていますか。	校長、教頭、 主幹教諭、 教諭、養護教諭	R5	85%	15%
		R7	85% →	15%

⑤ どんな時に働きがいを感じているか

	教諭等	管理職
1位	・児童生徒と良好な関係が築けたとき	・職員が成長したとき
2位	・児童生徒が授業を理解していると感じたとき	・保護者・地域と良好な関係が築けたとき
3位	・行事等が成功したとき	・職員と良好な関係が築けたとき

〈現状〉

- ・時間外在校等時間が長く、負担感も強いが、85%の教員が働きがいを感じている。
- ・相手の成長の実感、また、関係性が良好だと、働きがいを感じやすい。

〈課題〉

- ・時間的ゆとりを生み出すことで、教職員が互いにに関わり合い、相談したり、アドバイスしたりする職場環境の醸成が必要である。
- ・研修等の充実により、技術力の向上が働きがい大きく寄与するものと考えられる。

第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

3 教員の勤務実態の現状

(2)部活動における実施状況調査の結果

・調査期間：令和7年6月
・対象校：22校
・部活動数：270部(運動系211部、文化系59部)

	(ア)平日の平均活動時間 (120分超)	(イ)休業日の平均活動時間 (180分超)	(ウ)平日の平均休養日 (1日未満)	(エ)休業日の平均休養日 (1日未満)
R4	20%	40%	12%	6%
R7	19%	27%	0%	2%

【参考】「川越市立中学校の部活動の在り方に関する方針」

(ア)平日の活動時間は、長くとも2時間程度

(ウ)休養日の設定が、平日は、少なくとも1日

(イ)休日の活動時間は、長くとも3時間程度

(エ)休養日の設定が、土日は、少なくとも1日以上

〈現状〉

・「川越市立中学校の部活動の在り方に関する方針」に沿って活動した部活が増えた。

〈課題〉

・調査期間(6月)が、大会等の時期と重なっているため、規定の時間を超えて活動する部活がある。
・3校以上の練習試合等があると、規定の時間を超えた活動時間となってしまっている。

第1「学校における働き方改革基本方針」改定の趣旨

3 教員の勤務実態の現状

(3)教職員の年次休暇の使用状況等調査の結果

・調査期間：(R4)令和4年1月1日～令和4年12月31日
(R6)令和6年1月1日～令和6年12月31日

	小学校	中学校	特別支援学校	高等学校
R4	13.4日	10.2日	11.6日	13.2日
R6	15.1日	12.5日	11.4日	12.7日

〈現状〉

- ・小・中学校において、年次休暇の平均使用日数が増えた。
- ・川越市前基本方針の目標である「年次休暇の10日以上取得」は達成できた。

〈要因〉

- ・平日も年次休暇を取得できるように、計画年休を実施している。
- ・教職員間で、年次休暇を取得しやすい雰囲気が醸成されている。管理職が積極的に声掛けを行っている。
- ・「サマーフレッシュウィーク」の拡充や「県民の日」を閉庁日にしたことにより、年次休暇の取得がしやすい環境が整えられた。

第2 総論

1 目的

働き方改革の推進によって、子供たちへのよりよい教育を実現する

川越市前基本方針では、「働き方改革を推進し、学校教育の質の維持向上を図る」を目的に掲げ、働き方改革を推進してきた。

働き方改革を含めた教師を取り巻く環境整備の最終的な目的について、令和6年8月の『『令和の日本型教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について(答申)』では、「学校教育の質の向上を通じた、全ての子供たちへのよりよい教育の実現」であるとしている。

川越市においても、教員が心身ともに健康であり、授業やその準備を始めとした専門性に基づく教育活動に専念することで、学校教育の質の維持向上を図ることが「子供たちへのよりよい教育の実現」につながるという考え方の下で働き方改革を推進してきた。基本方針では、より分かりやすく「働き方改革の推進によって、子供たちへのよりよい教育を実現する」と目的の表現を改め、働き方改革の推進によって生み出された時間で主体的な研修や教育相談、生徒指導等を充実させることで、目的を実現させていく。

第2 総論

2 川越市の目指す教職員の働き方

一人ひとりが働きやすく、「働きがい」のある職場を目指して
～「効果的・効率的な業務」「多様なワークライフスタイル」「未来の自分への投資時間の確保」の実現～

働き方改革を推進するには、DXやTX*の考え方を取り入れた「効果的・効率的な業務」を推進する必要がある。
また、仕事と子育ての両立など、教職員のニーズに応える「多様なワークライフスタイル」を可能としないといけない。
さらに、効率化や多様化によって新たに時間が生み出され、「未来の自分への投資時間の確保」ができることが、教職員としての更なる資質向上につながっていく。

3 目標

【時間外在校等時間】月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合を令和10年度末までに100%に
【ウェルビーイング】「働きやすい」*「働きがい」*がある」職場環境の確立(年次休暇取得率、働き方に関する肯定的意識70%以上)

「子供たちへのよりよい教育の実現」につなげるためには、教員が心身ともに健康であることが必要である。そのため、時間外在校等時間に係る目標は、「月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合を令和10年度末までに100%」とする。

また、「川越市の目指す教職員の働き方」の実現に向けて、時間だけでは推し量れない教職員としての『働きやすい』『働きがいがある』職場環境の確立」を川越市前基本方針から継続して設定した。

時間外在校等時間の縮減に向けて実効性ある取組を推進しつつ、教育の質の維持向上を図ることに加え、教員のウェルビーイングを高めながら、子供たちへのよりよい教育を実現できるよう、働き方改革を推進していく。

*TX…「タスクトランスフォーメーション」の略称で、デジタルを前提として人と機械が行うタスク、仕事を振り分けること。

*働きやすい…教職員の健康・安全・福利厚生を重点とし、心にゆとりをもって安心して働けること。

*働きがい…教職員が仕事に熱意と誇りをもち、仕事を通しての達成感・充実感・成長感が得られること。

第2 総論

4 目標達成のための具体的な指標

【ウェルビーイング】「働きやすい」「働きがいがある」職場環境の確立(年次休暇取得率、働き方に関する肯定的意識70%以上)

具体的な指標を設け、実態を把握していく。

項目	現状	目標
(1)教職員の年次休暇の使用状況 (平均) (P11の調査)	①小学校 15.1日 ②中学校 12.5日 ③特別支援学校 11.4日 ④高等学校 12.7日	1年間で20日付与される内、 14日(70%)以上取得できる 環境をつくる。
(2)教員の働き方に関する 肯定的意識状況 (P6～9の調査)	①教員が本来担うべき業務の時間の確保 56% ②健康を意識した働き方 32% ③負担感の減少 47% ④働きがい 85% } 55%	4項目全体の平均として、 70%以上を目指す。
(3)ストレスチェックにおける 高ストレス者の割合	令和7年度 14%	高ストレス者の割合0%を 目指す。

第2 総論

5 目標達成に向けた四つの視点

四つの視点	定量指標	定性指標
(1)教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現	取組ごとの達成状況	・業務における「負担感減少」の実感
(2)教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の確立	取組ごとの達成状況	・「働きがい」の実感
(3)教職員の健康を意識した働き方の推進	取組ごとの達成状況	・「健康を意識した働き方ができている」という実感
(4)保護者や地域の理解と連携の促進	取組ごとの達成状況	・保護者、地域との関係における「負担感減少」の実感

教諭等の業務内容は学習指導、生徒指導、進路指導、学級経営、学校運営業務等、多岐にわたる。これらの中には、業務範囲が曖昧なものや、教職員が担う必要のない業務も含まれている。

目標を達成するためには、文部科学省が示した「学校・教師が担う業務に係る3分類」を踏まえ、必ずしも教職員が担う必要のない業務は外部人材を活用することで教職員の業務から切り離す、効果的に業務を遂行するためにICTを活用するなど、DXやTXの考え方を取り入れ、実践することが不可欠である。

また、「職場の心理的安全性」、「良好な労働環境」、「保護者や地域との信頼関係」、「子供の成長実感」を観点とした「教師のウェルビーイング」の考え方を取り入れ、上記の四つの視点を「取組の柱」とした。

さらに、取組の成果を判断する際の基準として、四つの視点それぞれに「定量指標」と「定性指標」を設けた。四つの視点に設定した取組のうち、客観的な評価が可能な取組や時間外在校等時間の縮減に効果が期待できる取組は、定量指標で評価し、PDCAサイクルにより評価検証を図る。定性指標については、「教員の意識調査」を活用し、状況を把握することで、働きやすい、働きがいがある職場環境の確立を目指す。

第2 総論

6 フォローアップ

- (1) 「在校時間記録システム」等による客観的な在校等時間の把握
- (2) 「負担軽減検討委員会」等での学校職員からの意見聴取
- (3) 教育委員会事務局で構成する「負担軽減検討委員会」での取組状況の評価・改善

働き方改革の取組を着実に実施していくため、健康管理の観点から客観的な在校等時間を把握するとともに、学校職員からの意見聴取により把握した現状について、基本方針の目標、取組と関連させた評価・改善を行う。この一連の流れにより、働き方改革の進捗をフォローアップし、時間外在校等時間の改善を図る。

フォローアップの具体的な方法について、(1)として「在校時間記録システム」等で在校等時間を把握し、教職員の健康管理等に活用する。また、学校の実情を把握するために、(2)の「負担軽減検討委員会」等での意見聴取を行う。

上記(1)(2)及びその他の取組から把握した情報を踏まえて、(3)の「負担軽減検討委員会」において、基本方針の各取組を評価・検証し、その内容・実施方法等を必要に応じて修正することでより効果のある取組に改めていく。

また、国・県の動向を踏まえ、新たな取組等が必要となる場合は、基本方針を基本としつつ、動向を踏まえた取組内容となるよう検討を行う。

第3 目標達成に向けた具体的取組(年度の目標については、「川越市の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」に定める)

教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現

○教育条件整備



調査の縮減・効率化



【学管、教指、教セ】

効率的な方法（学校への発出方法を統一化、アンケートシステムによる回答、鑑文省略、簡素化等）で調査を実施します。

各種委員会内容の精選



【学管、教指、教セ】

調査・研究に係る各種委員会に関しては、活動内容や実施回数等の精選について検討します。

スクラップアンドビルドの徹底

【学管、教指、教セ、学校】

スクラップアンドビルドを原則とし、年に1回、担当課で見直しを行います。また、各学校においても、教育効果を踏まえながらスクラップに取り組めます。

New

勤務時間外の教育活動の検証及び指導・助言

【教指】

勤務時間開始前及び終了後に恒常的に行う教育活動がある場合には改めて検証し、その結果に応じて勤務時間を意識した勤務環境の改善に取り組むよう校長への指導・助言を行います。

学校訪問における負担軽減

【学管、教指、教セ】

学校訪問について、学校の負担を考慮して過度な対応は必要ない旨や訪問の際の資料等の簡略化、学校の業務状況へ配慮を徹底するように働きかけます。

※ 【】内は実施主体を表す。

【学管】…学校管理課、【教指】…教育指導課、【教セ】…教育センター、【教総】…教育総務課、【教財】…教育財務課

※ **New** …今期からの新しい取組
☆ … 定量指標で評価するもの



… 特に力を入れて取り組むもの。取り組むことで、働き方改革が大きく前進することが期待される取組

第3 目標達成に向けた具体的取組

教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現

○教育条件整備

New

ICTに係る相談窓口支援等

【教指】

学校におけるICT活用を円滑に進めるため、Web相談窓口を開設するとともに、ICT支援員等の外部人材を活用し、学校の実情に合わせた相談・支援を行います。

New

「川越市立中学校の部活動の在り方に関する方針」の厳守

【教指】

「川越市立中学校の部活動の在り方に関する方針」を踏まえた取組を徹底できるように、部活動実施状況調査を行い、活動に課題が見られる学校に対し、方針の厳守を働きかけます。

「ノ一部活デー」の設定

☆

【教指】

各学校で状況を踏まえた「ノ一部活デー」を推奨し、教員の負担軽減を図ります。

New

特定研修の精選等

【教セ】

負担軽減の観点から、特定研修（悉皆の研修）の内容の精選を検討します。また、オンライン実施を含め、負担軽減の方法等について検討します。

第3 目標達成に向けた具体的取組

教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現

○校務DX・TXの推進

New

学校徴収金のキャッシュレス化 【学管】

学校で取り扱う各種徴収金についてキャッシュレス化を検討します。

New

公簿類の電子化検討 【学管】

紙で保管している公簿等について、電子化できる範囲を検討し、学校の負担軽減を図ります。

学校部活動の改革 【教指】

関係部局と連携し、部活動の地域展開について段階的に進めます。

先行事例等の紹介 【教指、教セ】

教員の授業準備にかかる時間を削減し、事務の効率化を図るために、県内の市町村教育委員会や学校における先行事例等を紹介します。

第3 目標達成に向けた具体的取組

教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現

○校務DX・TXの推進

New

校務DXの推進

【教指】

教員の働きやすさにつながる教育システム環境の検討及び整備の推進を行います。

学習指導案や教材等の共有

【教指、教セ】

グループウェア機能を用いて、学習指導案や教材等の実践事例を共有し、授業準備等に掛ける時間を削減し、負担軽減を図ります。

New

市教委主催会議等の動画・オンライン化

【学管、教指、教セ】

市教育委員会が主催する会議、説明会等においては、実施内容を踏まえて動画・オンラインでの実施を推進し、教職員の負担軽減につなげます。また、会議資料の縮減や電子化を進めます。

第3 目標達成に向けた具体的取組

教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現

○外部人材の活用／教職員のスキルアップ支援

スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの配置と運用の工夫

【教セ】

多様な児童生徒や保護者の悩みへの対応のために、スクールカウンセラー、さわやか相談員及びスクールソーシャルワーカーの配置と運用の工夫に努めます。



教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)の適正配置

【学管】

教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)を適正に配置するとともに、有効に活用するための「教員業務支援員との協働事例集」を周知し、効果的な活用が図られるよう働き掛けます。

New

スクールロイヤーによる相談の実施

【教指】

家庭との対応や子供を取り巻く問題に関して、スクールロイヤーによる法律相談を実施し、教職員を支援します。

New

生徒指導スキルアップ資料の周知

【教指】

生徒指導のスキルアップにつながる資料等を周知し、生徒指導に係る負担の軽減を図ります。

部活動指導員の配置

【教指】

部活動指導員について適正に配置するとともに、教員の働き方改革に資する取組となるように働き掛けます。

第3 目標達成に向けた具体的取組

教職員の「負担軽減」と「業務量削減」の実現

○県や関係団体等への働き掛け等

教職員定数の改善

【学管】

教員定数の改善について、教職員の負担を軽減できるよう、あらゆる機会を捉えて県に働き掛けます。

教員の未配置・未補充の解消等

☆

【学管】

未配置・未補充解消のため、組織横断的に取り組みます。特に、産前産後休暇、育児休業等を取得する教職員の状況について早期に把握し、年度途中に妊娠・出産が分かった場合でも未補充が生じないように、適切な後補充の配置について努力します。

New

小学校の教科担任制の拡充

☆

【学管】

教員の持ち時間数の削減に向け、教科担任制を拡充するために、教員を適切に配置できるよう努力します。

業前活動の原則中止

【教指】

各学校で行われている業前活動（部活動の朝練習を含む。）について始業前には原則行わない。

New

生徒募集業務の縮減及び交流事業の負担軽減

【学管】

高等学校の生徒募集業務に係る取組については、高等学校と中学校双方において過度な負担にならないよう配慮することが必要です。高等学校の教員による中学校訪問については、引き続き、時期や回数、方法を見直すことで縮減を図ります。交流事業（「上級学校訪問」や「出前授業」など）を実施する場合、高等学校の負担に配慮して実施するよう働き掛けます。特に、出前授業の参加については、高等学校の教職員の出張を伴うなど負担が大きいことから、教職員の業務や日課等に十分配慮できる場合に限り、実施します。

実践事例集の周知活用

【学管】

各学校の管理職に対し、「埼玉県業務改善スタンダード活用事例集」や川越市の業務改善コーディネーター校の実践を広く周知し、学校の実情に応じて活用するよう働き掛けます。

第3 目標達成に向けた具体的取組

教職員の「ワーク・ライフ・バランス」の確立

○働きやすい職場環境の整備

New

週休日の振替や休暇等の確実な取得

【学管】

週休日の振替の原則は1日単位であることを周知し、原則4週につき8日の週休日を設けることを校長会のほか、学校訪問等の機会においても指導を徹底します。引き続き、週休日の振替や休暇等の取得しやすい職場環境の整備を推進します。

○柔軟な働き方の推進

New

男性の育児休業取得の情報発信

【学管】

出産・育児に関する休暇・休業制度や児童手当、育児休業手当金などの給付制度の周知を行うなど、男性職員の育児休業の取得しやすい環境を整えます。

フレックスタイム制等の周知

【学管】

フレックスタイム制等について、学校の特性を踏まえた留意事項や工夫事例を整理し、周知します。

○ストレスチェック等の活用推進

ストレスチェックの集団分析の活用

【学管】

ストレスチェックの集団分析結果を基に、各学校の衛生委員会で検討した意見については、その実現に向けて努力します。

New

管理職向け情報発信の充実

【学管】

働きやすい環境を作るために、勤務時間の長い職員に対する個別面談など、教職員に対して適切な支援ができるよう、管理職への情報発信の充実を図ります。

第3 目標達成に向けた具体的取組

教職員の健康を意識した働き方の推進

○労働安全衛生法に基づく職場改善

各学校の衛生委員会等の開催

【学管】

各学校の衛生委員会等について、労働安全衛生法に基づく委員選出や会議の開催・運営等を徹底します。

○「勤務管理システム」に基づく学校支援

在校等時間記録データの提供

【学管】

教職員の働き方について見直す機会となるよう、在校等時間記録システムにより把握したデータを定期的に学校へ提供し、管理職を含めた教職員の意識改革を図ります。

長時間勤務職員への校内体制見直しの呼び掛け

【学管】

勤務が長時間となっている教職員への校内協力体制の確立や校務分掌の見直しなどの適切な対応について各学校に働き掛けるとともに、健康維持増進の視点から休暇等取得を促進します。

New

面接指導の勧奨、適切な措置

【学管】

勤務が長時間となっている教職員に産業医等による面接指導の勧奨を働き掛けます。

○健康管理の推進

健康相談の案内

【教総、学管】

健康不安、悩みのある教職員に対して、産業医や相談電話へつなぎます。

第3 目標達成に向けた具体的取組

保護者や地域の理解と連携の促進

○働き方改革に関する理解促進

New 「川越市立中学校の部活動の在り方に関する方針」の適切な運用及び周知 **【教指】**

川越市で定めた方針の意義について、引き続き生徒及び保護者に周知し、理解促進を図ります。

「学校における働き方改革基本方針」の公表 **【学管】**

ホームページ等を活用し、「学校における働き方改革基本方針」の取組について、保護者や地域の理解促進を図ります。

New 取組状況の「見える化」の促進 **【学管】**

教職員の在校等時間の客観的な把握を徹底するとともに、働き方改革の取組の状況及び目標達成の状況をホームページ等で公表し、「見える化」を推進します。

「ノー残業デー」「ふれあいデー」の実施 ☆ **【学管】**

各学校に対し、「ノー残業デー」「ふれあいデー」に関する趣旨を確実に周知するとともに、実施状況を適切に把握し、適正に実施するよう引き続き働きかけます。

New 「ノー部活デー」の設定・周知 **【教指】**

教員の負担軽減を図るため、各学校で状況を踏まえて「ノー部活デー」を設定し、保護者・地域に周知します。

New 市民、保護者等の理解促進 **【学管】**

ホームページや市教育委員会メッセージを掲載したリーフレットを活用し、「学校における働き方改革基本方針」の取組について、市民、保護者等の理解促進を図ります。

第3 目標達成に向けた具体的取組

保護者や地域の理解と連携の促進

○地域の協力・連携

留守番電話の設置・活用



【教財】

勤務時間外の電話対応に係る教職員の負担軽減に向け、留守番電話の設置・活用について検討してまいります。

New

学校運営協議会の活用

【学管】

学校運営協議会において「学校における働き方改革」について共通理解を図り、家庭・地域と学校が協力して働き方改革について取り組むよう働きかけます。

New

地域ボランティアの活用



【学管】

既存の組織等を活用した地域ボランティアの支援により教職員の負担を軽減します。

コミュニティ・スクールの推進

【学管】

コミュニティ・スクールに関する研修の充実を図り、学校・家庭・地域が連携・協働して子供たちを育む体制づくりを推進します。