

## 【取組事例集】

## 教育施策に関する取組事例集

子どもを守り、学びと育ちを支えるための  
持続可能な学校体制づくりについて

指定都市市長会 子ども・教育・文化部会

令和5年11月20日

## 目次

|       |    |      |    |
|-------|----|------|----|
| 札幌市   | 1  | 名古屋市 | 21 |
| 仙台市   | 3  | 京都市  | 23 |
| さいたま市 | 5  | 大阪市  | 25 |
| 千葉市   | 7  | 堺市   | 27 |
| 川崎市   | 9  | 神戸市  | 29 |
| 横浜市   | 11 | 岡山市  | 31 |
| 相模原市  | 13 | 広島市  | 33 |
| 新潟市   | 15 | 北九州市 | 35 |
| 静岡市   | 17 | 福岡市  | 37 |
| 浜松市   | 19 | 熊本市  | 39 |

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて

### 札幌市 人材確保

- **SNSを活用した教員の魅力発信**
  - ・教員の仕事の魅力を伝えるセミナーの実施
  - ・LINEを活用し、教職員採用情報をプッシュ型にて配信
- **臨時教員の採用対象の拡大**
  - 60歳未満としていた臨時教員の採用対象年齢上限を撤廃
- **教員採用検査における特別選考の実施**
  - 本市での臨時教員経験者や他自治体での正規教員経験者は検査の一部を免除



教員の魅力発信動画



### 外部人材の活用

- **スクールカウンセラー、ソーシャルワーカーの活用**
  - 全ての市立学校(310校)にスクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーを派遣
- **部活動に関する外部人材の活用**
  - ・部活動指導員 66名配置(R5.4.1時点)
  - ・特別外部指導者 32名配置(R5.4.1時点)
- **教員業務支援員の活用**
  - スクールサポーター302名・福祉補助員86名を配置(R5.4.1時点)



1

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて

### 札幌市 働き方改革

- **働き方改革表彰事業の実施**
  - 各学校が実施した優れた取組の波及と新たな取組を後押しすることを目的に実施
- **新たな保護者連絡アプリの導入(R5年度~)**
  - 保護者への一斉連絡や出欠確認、おたよりのデジタル配信が可能となる新たな保護者連絡アプリの導入
- **新たな出退勤システムの導入(R6年度~)**
  - 出退勤の管理に加え、新たに休暇の電子申請や簡易な文書決裁機能を有した新たなシステムの構築



働き方改革表彰式

連絡手段の一元化により課題を解決



学校・家庭・地域をつなぐ連絡システム「すぐる」

|            |            |
|------------|------------|
| お便りのデジタル配信 | 欠席・遅刻連絡    |
| アンケート      | 自動翻訳機能     |
| 地域協力会の活用   | アプリ/メール選択可 |

連絡アプリ「すぐる」

### 人材育成

- **札幌市教育研究推進事業(札幌研事業)**
    - ・教員の資質・能力の向上を図るため、自主的・主体的な研究活動や研修を実施(26研究部)
    - ・授業実践交流を行う研究集会や、各研究部の学習会など「教職員間の協働的な学び合い」を大切にしており、若手教員をサポートする上でも大切な場となっている。
- ※6月と10月の研究集会では、小中の26研究部会が各研究部の研究活動の成果等を交流する場として、授業公開を原則とした集会を開催。授業公開の学級以外は、全市的に午前授業としている。

#### 学習会・フォローアップ研修会

- ・1人1台タブレット端末の活用方法や板書、発問などをテーマに日常実践を交流し合い、明日以降の授業改善のヒントを得られる場を設定。
- ・「授業改善」「ICTの活用」「評価の在り方」の3つのテーマについて発表者の発表を通して学んだり交流を深めたりする場を設定。
- ・夏のフォローアップ研修会→指導主事を招いて評価に関する講習会。
- ・冬のフォローアップ研修会→技術実演指導・評価に関する講習会。など

フォローアップ担当と若手教員のホットライン  
気軽に相談  
classroom開設 など

お互いが顔見知りになること、そして授業等に関する悩みや相談が気軽にできる人間関係づくりを推進

校務支援キャビネットの整備  
教材(指導案・指導書・ワークシート)・定章の授業展覧会 などの共有

#### 研究集会

- ・ベテランの教員が授業公開をしたり、授業後の討論の中で若手教員の悩みを伝える時間を設けたりする。
- ・授業後にグループ討論の場を設定する。その際、異なる年齢のグループ構成にする。

#### 各区研究部会

- ・研究集会の授業づくりに加えて、日頃のお悩み相談、ノート指導、板書の作り方、評価の在り方について話し合う場を設定。
- ・年度依頼は、「学級担当研究部員」と「1~5年目の教員」へ送付。

2

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 仙台市

### 安心して教壇に立つ ～仙台市教員プレゼミナール～

- 新規採用者・講師登録者の着任前の不安を解消し、着任後のメンタルダウンを予防するための採用前のゼミナール
- 令和4年度は、11月から3月まで全8回にわたる講座を開催（参加希望総数110名）。
- 1年目の教員に対して「事前にどんなことを教えてほしかったか」を聞き取り、講座の内容を設定。電話対応、保護者対応、学級づくり等を学ぶ



プレゼミナール「来客への対応」の様子

### 「学校で働きたい」を叶える ～ペーパーティーチャー向け説明会～

- 教員になりたいという願いを持つ方、教員免許状を持つ方を対象に、教職員の仕事の魅力を伝える取り組み
- 教員免許更新制度の廃止に伴い、教員免許状を所有する方の意識の高まりを受け、令和4年度に2回の説明会を実施（参加者数106名）
- 教員採用選考や講師登録、学習支援員等、学校で働く様々な選択肢を紹介



ペーパーティーチャー向け説明会の様子

3

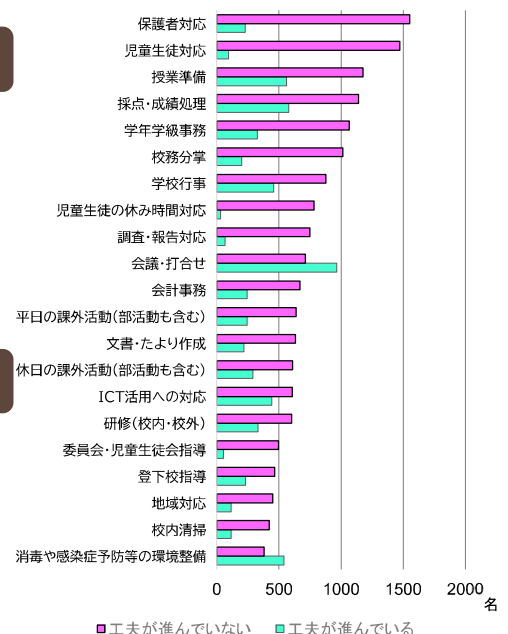
## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 仙台市

### 業務プロセスに変革を ～働き方改革の推進～

- 勤務時間外での電話対応に自動音声案内を導入  
→計画的に時間を使うことができ、退勤時刻が早まる等の成果
- 出欠連絡に対応する連絡ツールを導入  
→電話対応が軽減され、子どもたちに対応する時間が増加
- デジタルドリルの導入により採点を効率化  
→データの蓄積・活用を進め、個別最適な学習を支援（令和5年4月～）

### 現場の声を聴く ～全教職員アンケートの実施～

- 仙台市で取り組んでいる働き方改革の成果と課題について、全教職員対象のアンケートを令和4年12月に実施
- 学校現場の最前線の声を聴き、働き方改革の取組により、工夫が進んでいる業務とさらに工夫の余地がある業務の洗い出し
- アンケート結果を教育委員会内の多忙化解消プロジェクトで分析・検証  
→教職員の負担感を踏まえた、具体的な改善策を検討



全教職員アンケート調査より（教諭版）4

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて さいたま市

## 【働き方改革】教員の負担を軽減し、心身ともに健康で働きやすい職場環境をつくるために

### さいたま市立学校における働き方改革推進プラン R2.3～

○学校と教育委員会が一丸となり、総合的・計画的に学校における働き方改革を一層推進していくために本プランを策定

#### 業務改善の取組

##### <現在の取組>

##### クラウドを活用した教職員用コンピュータの整備

- ・クラウドツールを活用した情報共有の効率化
- ・課題やワークシート・小テストの配信等による教材準備の効率化
- ・会議資料、教材資料のペーパーレス化
- ・学校の行事予定や教職員の動静をコンピュータ上で共有

##### 学校における電話対応を勤務時間内とする取組の実施

- ・勤務時間外の学校において、自動音声メッセージによる対応を実施

##### スクールサポートスタッフの配置

- ・印刷、事務補助等を行う職員として過大規模校を中心に配置

##### 在宅勤務の試行実施

- ・長期休業中における柔軟な働き方の意識醸成

##### <今後の取組>

##### スクールダッシュボード（R5年度末～）

- ・教育データ可視化システムを活用し、児童生徒の課題把握を効率化・早期化することにより、教員と子どもの対話の時間を創出

##### 学校給食費の公会計化（R6年度～）

- ・学校給食費の徴収業務や未納者への督促業務の負担を軽減

#### 勤務実態

1 箇月時間外在校等時間（平均値）【各年 1 1 月調査】

|     | R1      | R2      | R3      | R4      | 増減<br>(R4 - R1) |
|-----|---------|---------|---------|---------|-----------------|
| 全職種 | 47時間40分 | 41時間59分 | 38時間49分 | 36時間20分 | 約24%減           |

やりがい・満足感（勤務に関する意識調査）

|     | R1    | R2    | R3    | R4    |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 全職種 | 92.3% | 93.5% | 92.3% | 92.8% |

負担感・多忙感（勤務に関する意識調査）

|     | R1    | R2    | R3    | R4    |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 全職種 | 84.9% | 88.3% | 88.4% | 88.1% |

時間外在校等時間は減少傾向にある。負担感・多忙感に大きな変化はみられないが、やりがい・満足感が高い割合を維持している。引き続き、業務の効率化・業務量の削減を進めながら、負担感・多忙感を軽減し、働きがいや所属感を高められるような働き方改革についても学校と教育委員会が一丸となって推進。

5

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて さいたま市

## 【教員確保】教員として優秀な人材、多様な人材を確保するために

### ①さいたま市教育及び教員の魅力を様々な形で発信

- ◎採用説明会における教育長によるトップセールス
  - ・会場：市内公共施設
- ◎教育長メッセージ動画放映（市内大型映像装置、区役所モニター）
- ◎市公式Twitterを活用した広報
- ◎子どもの活躍を感じられる採用説明会
- ◎年間50回以上採用説明会の実施
  - ・会場：県内外大学
  - ・実施方法：対面、オンライン
- ◎教員採用パンフレットでさいたま市教育、教員の魅力をPR



採用説明会  
年間50回以上



児童生徒による採用説明会  
オープニングセレモニー



パンフレット  
教員の魅力PR

### ②様々なニーズに対応するため、15の特別選考試験を実施

- ◎令和5年度採用より全国に先駆けてSPI3を試験問題として導入  
異業種からの転職や民間企業との併願等を考えている方が受験しやすい選考  
※SPI3とは…民間企業の就職試験に広く活用されている検査
- ◎令和6年度採用よりパイオニア特別選考を新設  
合格してから特別免許状を授与するさいたま市教育の特色に合った多様な人材を採用する選考

### ③教員養成に関する教育委員会と大学との連携事業を実施

- ◎教員志望の大学生を学習支援ボランティア（アシスタントティーチャー）として学校に配置し、教員の指導の補助及び教員志望の学生の育成を実施
- ◎教員の年次研修・希望研修や研究発表等の指導者に大学教授等を招聘
- ◎教員確保に向けた教委の取組の成果と課題を学校と共有

#### さいたま市立学校教員採用選考試験 志願者数の推移



(参考) 各年度の合格者数

|         | R3年度採用 | R4年度採用 | R5年度採用 | R6年度採用 |
|---------|--------|--------|--------|--------|
| 合格者数(人) | 297    | 334    | 366    | 400    |

6

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 千葉県

## 学校における働き方改革の推進 「専門性に基づくチーム体制の構築」

### 1 教職員の指導体制の充実

- 専科・専科非常勤を活用した高学年における一部教科担任制の推進 ▶ 専科指導のための非常勤講師(図工・家庭・体育・外国語)
- 音楽専科教員・非常勤講師の全校配置
- 英語教育の推進 ▶ ALT全校配置済み。外国語専科教員・非常勤講師の小学校全校配置(R10年度)

### 2 教職員以外の専門スタッフの参画 (スタッフ総数993名)

- 教員業務支援員・ICT支援員・図書館指導員の全校配置
- スクールカウンセラーの全校配置・スクールソーシャルワーカーの拡充
- 不登校支援の強化 ▶ 家庭訪問カウンセラー・ステップルームティーチャー
- 特別支援教育に関する専門性等を有するスタッフの配置  
▶ スクールメディカルサポーター・介助員等



教員業務支援員が活躍する学校

### 3 地域との連携体制の整備

- 放課後児童クラブと放課後子ども教室を一体的に運営する「アフタースクール」の拡充

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 千葉県

## 教員が安心して育児休暇や病気休暇等を取得できるための人員確保

### ● 産休・育休予定者勤務校への臨時的任用職員の先行配置

#### <国制度>

5月1日～7月31日までに産休・育休を取得開始見込みの職員の代替教員を配置する制度  
(見込みで4月から配置可能)

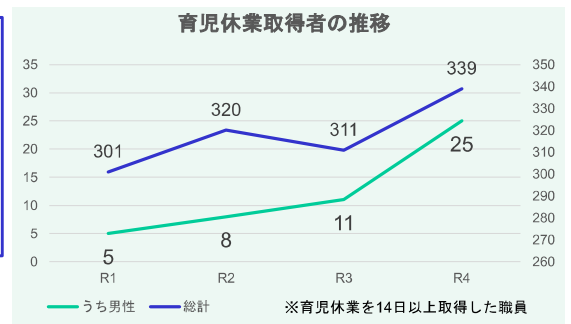
【千葉県実績(R5)】 小学校21名、中学校2名 計23名

#### <千葉県独自制度>

国制度で対象外の4月中に、産休・育休を取得開始見込みの職員の代替教員を配置

【実績(R5)】 小学校3名、中学校1名、特別支援学校1名 計5名

国制度対象外の期間は市独自でカバー



### ● 教職員が病気休暇等を短期間取得した際に緊急に配置する正規職員(正休補)の拡充

教諭2名、養護教諭1名、事務職員1名 栄養教職員1名 計5名 (R4→R5 教諭1名増員)

教員の短期病気休暇、男性の短期の育児休業取得者数が増えている

現場の負担増加

正休補の拡充が必要



## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 川崎市

### 教職員の働き方・仕事の進め方改革

3つの視点を柱として、教職員の負担軽減を図るとともに、教職員一人ひとりが働き方を見つめ直すための意識改革の取組を総合的に推進

#### 視点① 学校における業務改善・支援体制の整備

・各学校における業務改善の支援、**通知表に関する検討**、学校給食費の公会計化、欠席等連絡システムの導入、学校運営協議会の設置拡充 等

#### 視点② チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保

・**教職員事務支援員等の効果的な配置**、教育課題に対応した教職員配置の工夫、部活動指導員の配置拡充、専門スタッフの効果的な配置、法律相談体制の確保 等

#### 視点③ 働き方・仕事の進め方に関する意識改革

・意識改革に資する3階層（管理職、中堅、若手）研修等の実施、**学年始休業の変更**、学校閉庁日の実施、部活動指導業務の見直しに向けた取組、出退勤時刻の管理 等

#### 教職員事務支援員等の効果的な配置

教職員事務支援員又は障害者就業員を市立小・中学校に全校配置。印刷や配布物の仕分け等の事務的な業務の負担が軽減され、子どもたちと関わる時間が増えるとともに、授業準備や教材研究の時間を確保



教職員事務支援員又は  
障害者就業員による  
業務の様子

← 掲示物掲出業務

データ入力業務 →



#### 通知表に関する検討

よりよい成績表の在り方のため、所見欄の見直しに向けた検討を行い、小学校における所見欄の記載を後期のみ。また、小・中学校及び特別支援学校において、担任印の押印を廃止

#### 学年始休業の変更

規則を改正し、新年度初日の4月1日から始業日までの平日を最低3日間確保することで、学級・学年・教科担任の準備時間や、教職員の共通理解の時間を確保



9

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 川崎市

### 魅力的な人材確保の取組

#### ● 専門性の高い教員を確保するための工夫

- ・ 小学校区分採用選考における英語資格取得者への加点
- ・ 小、中、高、特別支援学校における複数免許取得者の加点

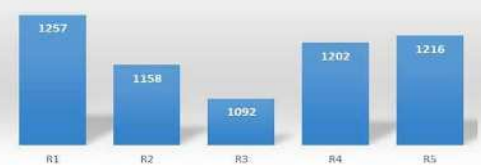
#### ● 採用に関する広報活動

- ・ 市内外、大学等で採用説明会を開催（R4年度187回）
- ・ パンフレットや市HPのほかSNSを積極的に活用（Twitterフォロワー数1,369人※R5.8月現在）

#### ● 多様で優秀な人材の積極的な確保

- ・ 小学校区分における大学3年次在籍者推薦制度の創設
- ・ 小学校区分における大学推薦枠の拡大（いわゆるWスクールによる免許状取得を可とする）
- ・ 教員や社会人経験者等の特別選考の対象条件の期間を10年に延長

川崎市教員採用試験の応募者数の推移



令和5年度川崎市教員採用パンフレットから

10

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 横浜市

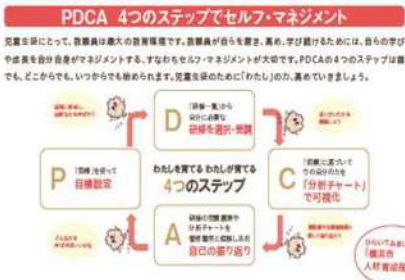
## 教職員の採用・育成・働き方の一体的な改革（採用・育成）

### 教員採用試験の受験機会の拡大

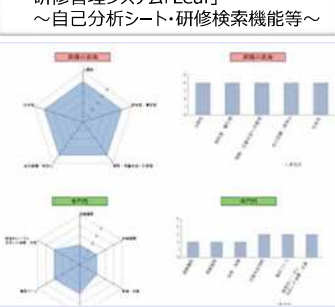
- ◆大学3年生向けの特別選考「大学3年生チャレンジ推薦特別選考」の新設（小学校）（令和5年度～）  
小学校の受験区分において、大学3年生を対象とした特別選考（大学3年生チャレンジ推薦特別選考）を新設。大学推薦の上、基準を満たせば第一次試験免除。受験機会の拡大と進路決定（合格・名簿登載）の時期の早期化につながる新制度（3年生で不合格の場合も、4年生時に再度受験可能）。
- ◆元横浜市正規教員を対象とした特別選考「リスタート特別選考」の新設（令和5年度～）  
育児や介護、転居等の理由により中途退職した人が復帰しやすくなるよう、過去10年以内に退職した正規教員を対象に第一次試験を免除。多様なライフステージや働き方に対応することで、教職の安定性という魅力向上につながる新制度。

### 学び続ける教職員の育成～セルフマネジメントを支援する人材育成システムの構築～

#### ①自分の学びを自分でつくるサイクル



#### ②セルフマネジメントを支援するツール



#### ③セルフマネジメントを支援するための研修体系

- ◆採用前研修  
採用前に、教員生活の見通しを持ち、児童生徒の前に立つ際の心構えや、着任までに取り組むべきこと等を確認するための研修を実施。
- ◆初任者研修  
法定研修である1年目だけではなく、3年目までを初任者育成期間と捉え、校内・校外研修により資質・能力の向上や、同期のつながりの構築を図る。
- ◆中堅教員研修  
学校運営において、ミドルリーダーとして職務を遂行するために必要となるリーダーシップや人材育成について学び、資質・能力の向上を図る。
- ◆管理職研修  
新任校長・新任副校長の他、2年目校長・副校長等に対して「働き方」に焦点を当てた研修を実施、マネジメント力向上を図る。
- ◆教育課題研修・教員基礎研修  
職位等を問わず、自分が学びたい内容について、様々なテーマ・受講方法で学べる環境を用意、自己開発を支援。

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 横浜市

## 教職員の採用・育成・働き方の一体的な改革（働き方改革）

### 体制強化等

- ◆職員室業務アシスタント（教員業務支援員）の配置  
令和5年度494校（266校は2名）
- ◆部活動指導員の配置  
令和5年度620人（4月1日現在）
- ◆チーム学年経営の推進  
小学校高学年において、学級を持たない学年主任等をチーム・マネジャーとして配置するとともに、教科分担制を導入。令和5年度は235校で実施。
- ◆ICT支援員派遣の拡充  
令和5年度は全小・中・義務・特支に年62回派遣。全高に年48回派遣。

### 意識改革等

- ◆働き方改革通信Smileの発信
- ◆働き方改革の視点を盛り込んだ管理職研修の実施  
令和4年度以降は2年目校長の悉皆研修に位置づけ
- ◆働き方分析ツール  
令和4年度は100校が活用（小66校、中31校、高1校、特支2校）

### 業務の適正化・精選等

- ◆業務のアウトソース（ブルークリニング）  
ブルークリニング業務を外部委託。令和5年度462校（全希望校で実施）  
その他、モデル事業として、軽作業・ワックスがけを外部委託
- ◆勤務時間外の留守番電話導入  
令和4年度456校
- ◆市主催行事の見直し
- ◆学校閉庁期間の設定（夏季・冬季・開港記念日）
- ◆春季休業日の延長による新年度準備期間の確保
- ◆学校事務職員の事務集約化

### 業務改善

- ◆横浜市立学校フレックスタイム制度の推進
- ◆横浜市立学校テレワーク制度試行実施  
令和5年度夏季休業期間に各校種の試行実施校にて実施
- ◆ICTを活用した家庭と学校の連絡の推進
- ◆各校の中期学校経営方針に働き方改革を位置付け

### ◆働き方分析ツール

- ・自校の働き方における現状を、意識、風土等の働き方の要因と考えられる視点から可視化できるツール。
- ・教職員に無記名アンケートの回答を呼び掛け、実施（希望の学校に回答フォームのURL等を通知）。
- ・質問は38項目。働き方について、主に状況や意識についてヒアリング。回答にかかる時間は10分程度。
- ・令和5年度も全市に本ツールの活用を呼び掛け、アセスメントに基づく働き方改革の推進を図る。



## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 相模原市

### 学校における働き方改革

平成30年3月に「学校現場における業務改善に向けた取組方針」を策定し、令和4年度までの目標、取組内容を決定

- 学校閉庁日の拡大(4日間⇒7日間)  
教職員の健康増進や夏季休暇の取得促進を図ること等を目的に、8月の学校閉庁日を拡大
- 中学校部活動指針に基づく取組  
文部科学省から学校部活動に関するガイドラインが示されたことから、「休日の学校部活動の段階的な移行」について検討中
- ICTを活用した業務の効率化  
成績処理などの業務を支援するシステムを全校に導入し、業務の効率化を推進
- 学校給食費の公会計化  
教育委員会が徴収事務や未納者への対応等を実施



教員の長時間勤務の解消には至っていないことから、これまでの成果(月平均3時間の減など)と課題を検証

本年9月に「第2期 学校現場における業務改善に向けた取組方針」を策定し、令和8年度までの目標、取組内容を決定

【重点項目】

- 教員の標準的な職務内容の検討
- 休日の部活動の地域移行
- スクール サポート スタッフの増員

13

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 相模原市

### 教員不足解消に向けた取組

教員不足の解消を目指し、さらに多くの優れた人材確保するための取組を実施

- 教職や相模原の魅力を伝える取組の拡充  
大学や高校での説明会や体験しながら教育の仕事を学ぶ取組 など
- 教員採用候補者選考試験の見直し(令和5年度)  
特別選考区分の増設「大学3年生等早期チャレンジ!!」 など

14



# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 新潟市

## 第3次多忙化解消行動計画に基づく働き方改革の推進

一人の教職員で抱え込まない  
一つの学年で抱え込まない  
一つの学校で抱え込まない

「協働」しながら  
役割を「分担」して、  
教職員のワーク・ライフ・バランスを確立

窓1



地域・保護者・外部人材等との協働・分担

| No. | 取組名                        |
|-----|----------------------------|
| ①   | 学校事務支援員の配置                 |
| ②   | スクールロイヤーによる問題の早期解決・未然防止    |
| ③   | 部活動指導員の配置、休日の部活動の段階的な地域移行  |
| ④   | 登下校時の見守り体制の構築              |
| ⑤   | 清掃、休憩時間等における外部人材の導入        |
| ⑥   | 地域と学校パートナーシップ事業の工夫改善       |
| ⑦   | コミュニティ・スクール推進事業を通じた支援体制づくり |

窓2



同僚との協働・分担

| No. | 取組名                       |
|-----|---------------------------|
| ①   | 教職員一人一人のアイデアを生かすシステムの構築   |
| ②   | 一人一取組による「自分時間」の創造         |
| ③   | 部活動ガイドラインの徹底、部活動数の適正化     |
| ④   | 生徒指導体制の充実                 |
| ⑤   | 時差勤務の導入と活用                |
| ⑥   | ノー残業デー・ノー会議デー等の実施と休暇取得の促進 |
| ⑦   | 教育活動の見直し・教育課程の工夫          |
| ⑧   | 中学校学年担任制の推進               |
| ⑨   | 学校事務共同実施の推進               |

・ キーワードは「協働」と「分担」。3つの窓から35の取組を行い、働き方改革を推進。

窓3



教育委員会等との協働・分担

| No. | 取組名                      |
|-----|--------------------------|
| ①   | 学校評価における働き方改革に関する項目の設定   |
| ②   | 働き方改革の観点を踏まえた人事評価の実施     |
| ③   | 目安となる出退勤時刻の設定            |
| ④   | 長期休業中の学校閉庁日、休暇取得促進日の設定   |
| ⑤   | 働き方改革通信による好事例の共有         |
| ⑥   | 市幼研・市小研・中教研との連携・協議       |
| ⑦   | 教育関係諸団体等の活動の見直し          |
| ⑧   | 校務支援システムによる事務の効率化        |
| ⑨   | 給与・手当支給手続きの電子化・システム化     |
| ⑩   | 保護者への連絡方法のデジタル化・ICT活用の推進 |
| ⑪   | 教育実践などに役立つコンテンツの共有       |
| ⑫   | 教育委員会主催研修の精選・オンライン化の推進   |
| ⑬   | 出退勤管理システムを活用した業務の適正化     |
| ⑭   | 快適な学校施設の整備               |
| ⑮   | 統一ルールによる時間外の電話対応の実施      |
| ⑯   | 働き方改革研修、メンタルヘルスケア研修の充実   |
| ⑰   | 教職員の健康及び福祉の確保            |
| ⑱   | 会計業務の負担軽減化               |
| ⑲   | 小学校高学年における教科担任制の推進       |

15

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 新潟市

## 窓1-② スクールロイヤーによる 問題の早期解決・未然防止

- ・ 弁護士が法的側面から学校園におけるトラブル対応を支援
- ・ 教育委員会窓口相談と学校ダイレクト相談の2つの相談形態
- ・ スクールロイヤーによる学校マネジメント研修の実施

## 窓3-② 働き方改革通信による 好事例の共有

- ・ 働き方改革通信「チャレンジ360」
- ・ 先進校等取材し、好事例を紹介  
＜記事の例＞  
小学校高学年教科担任制の取組  
中学校グループ担任制の取組  
校務支援システムを活用した事務の効率化  
保護者からの欠席連絡のメール活用  
学校配付文書のデジタル化  
地域や保護者の力を借りた児童への支援



## 窓2-④ 生徒指導体制の充実 ～子ども支援コーディネーターの配置～

- ・ 中学校籍の教員を校区の小学校へ派遣(兼務)。
- ・ 生徒指導上の諸問題で手助けが必要な学級に入り、学級担任を支援(TT等による支援、子どもたちとのより良い関わり方等について学級担任に助言)。
- ・ 中学校の組織的な生徒指導のノウハウを活かして各小学校の生徒指導体制を強化。生徒指導事案の発生の予防や早期解決を図り、教職員全体の負担を軽減。



16

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 静岡市

### 学校における働き方改革の推進

#### 学校における働き方改革新プラン ～笑顔あふれる 魅力あふれる学校をめざして～ 策定 (R4～R8)

【プランの4つの方針と主な取組】

**方針1 カリキュラムマネジメントを踏まえた教育課程の見直し**  
働き方改革を意識した教育課程の見直し、働き方改革推進校による実践・発表、小学校高学年における教科担任制(英語)

**方針2 事務業務の軽減**  
スクール・サポート・スタッフ(教員業務支援員)の配置、共同学校事務室の設置

**方針3 指導体制の整備**  
静岡市型35人学級の実施、静岡市部活動改革モデル「シズカツ」の構築、非常勤講師・支援員等の人的配置(複式解消・スクールロイヤー等)

**方針4 時間管理の徹底**  
校務PCログイン時間による勤怠管理の推進、教職員のメンタルヘルス対策、日直を置かなくてもよい期間の設定

### チーム学校を支える支援スタッフや専門家の配置

#### いじめ対策・不登校支援等における チーム学校体制の強化

- **スクールソーシャルワーカー** スクールカウンセラー 学校が心理や福祉の専門家と連携することで、組織的な相談機能を高め、児童生徒や家庭が抱える悩みや不安、いじめ問題等の解消に向けて支援を行う。
- **教育相談員** 不登校の未然防止及び教室復帰に向けた別室登校体制の確立のため配置し、教職員及びスクールカウンセラー等と連携して、悩み等を抱える児童生徒の相談対応や別室に登校した児童生徒への支援を行う。
- **訪問教育相談員** 不登校児童生徒をもつ家庭への訪問及び面談を通じて、孤立感を解消し、その家庭の抱える問題の改善を図る。17

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 静岡市

### 質の高い教職員の確保と育成

#### 教職の魅力発信

教育に対する情熱や使命感をもつ「教職員を志す人」を増やすため、教職の魅力を発信

- ・しずおか教師塾の開催
- ・「臨時の先生してみませんか」静岡市教職説明会開催
- ・オープンキャンパス等で若手教員によるセミナーの実施 など

#### 教職員の採用

「優れた専門知識をもち、心身ともに健康で、豊かな人間性を兼ね備えた教育にひたむきな教職員」の採用

- ・令和7年度採用(令和6年度実施)採用試験の5月実施
- ・英語等の資格や複数免許を所有する者等に加点措置
- ・特別支援教育の推進を担当する者の積極的な採用 など

#### 学び続け、教育にひたむきな教職員の育成

静岡市教員育成指標に基づき、「専門職としての力」「新たに教職員に求められる力」等、教育にひたむきな教職員を育成するための研修を実施

- ・eラーニングによる採用候補者研修の実施
- ・初任者研修、中堅教諭資質向上研修等、キャリアステージに応じた研修の実施
- ・学習指導要領に応じた研修(授業づくり研修、計画訪問等) など



初任者研修

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 浜松市

### 子供も先生も笑顔で元気あふれる学校づくりに向けて

#### 「学校における働き方改革のための業務改善方針」に基づく取組の推進

##### ◆ ICTを活用した勤務環境の改善

- 学校・保護者間連絡アプリの活用  
(欠席連絡や健康チェック、アンケート調査のオンライン化、学校だより等のデジタル配信等)
- 効果的・効率的な研修の実施  
(会場への移動時間削減や各自の都合に応じて受講できるオンライン・オンデマンド研修の充実)

##### ◆ 学校業務の役割分担・適正化

- 学校開放事業のスマート化実証  
(インターネットでの施設予約受付、キャッシュレス決済導入、スマートキーによる施設の開錠)
- コミュニティ・スクールの全校導入  
(家庭や地域との連携・協働による学校運営の改善と教育の質の向上を目指す)

##### ◆ 学校を支える専門スタッフの配置

- 校務アシスタントの全小中学校配置、各種支援員の拡充
- 学校からの法律相談や教職員研修を担うスクールロイヤーを配置



#### 事業者との連携による教員の働き方改革実証（令和4年度実施）

- ①教員の業務量調査（業務ごとに年間の作業時間・作業件数等を調査）
- ②実態把握調査（業務量調査結果に基づき、ヒアリングや張り付き調査）
- ③事業者からの改善提案について学校現場での効果検証

教員でなければならない業務、教員や学校以外が担うべき業務を「見える化」

##### ◆ 今後の対応

負担軽減が可能な業務について改善策を検討  
学校以外が担うべき業務を切り出し

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 浜松市

### 心をつなぐ はままつの先生 ～教員確保に向けた取組～

#### 特色ある教員採用選考試験の実施 ～浜松市が求める人材の確保～

- ◆「発達支援推進教員」区分での募集・採用
- ◆併願受験可能（小学校／中学校／発達支援推進）
- ◆特別選考の実施（1次試験の一部・全部を免除等）
  - 大学等被推薦者
  - 本市にて3年以上の臨時教員等勤務経験者
  - 5年以上の社会人勤務経験者
  - 国際貢献活動経験者 など
- ◆加点項目の設定
  - 小学校・中学校教諭両方の免許状取得
  - 特別支援学校教諭免許状取得
  - ICT教育関連資格取得
  - 「バイリンガル面接」による加点 など

浜松市教育委員会

#### 「はままつの先生」 魅力発見プロジェクト

（小学校教員／中学校教員／発達支援推進教員／普通教諭）



#### 各種メディア等を活用した 教職の魅力・浜松の魅力を発信

- ◆「はままつの先生」魅力発見プロジェクトの開催
  - 浜松市の魅力、はままつの特徴を紹介
  - 教職の魅力（現役教員の話）
- ◆現役教員の日常が伝わるリーフレットの作成
- ◆教員採用試験情報専用WEBサイトの開設
- ◆PR動画の配信
  - 専用WEBサイト、YouTube等
- ◆大学訪問・ガイダンスの実施



## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 名古屋市

### ナゴヤ・スクール・イノベーション事業

社会が劇的に変化する中で、「自らの可能性を最大限に伸ばし、人生をたくましく生きていく」なごやっ子を育成するために、子ども一人一人の興味・関心や能力、進度に応じた「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を推進しています！

**子ども中心の学びの実現！**

**ナゴヤの一貫教育のさらなる推進！**

**NAGOYA-COMPASS-PROJECT**

- Challenge 授業実践
- Collaboration 学校間連携
- Change 学校運営改革
- Creation 人材育成
- Common 学びの機会

いっばい遊ぶぞ！次は何しようかなわくわく！

次はどうか、わくわくする自分で学びを決めていくぞ！

中高連携

小中連携

幼小連携

自分らしく生涯にわたって学び続けたい

21

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 名古屋市

### なごや子ども応援委員会の運営

**SC スクールカウンセラー**  
公認心理師・臨床心理士等の専門的知識・経験を活かし、心理教育等の観点に基づいた学校生活全般に対する支援を行います。

**SSW スクールソーシャルワーカー**  
社会福祉士等の福祉の専門的知識・経験を活かし、子どもたちが置かれた環境への働きかけや関係機関との連携を図ります。

**SS スクールセクレタリー**  
ブロック内の庶務事務をはじめ、ブロック間や学校との連絡調整など、子ども応援委員会の活動を円滑に行うための役割を担います。

**SP スクールポリス**  
元警察官が学校内外の見守り活動や必要に応じた警備との連携を図ります。

- ・全市立中学校110校と一部の市立高等学校に常勤のSCを配置
- ・全市立幼稚園・小学校・高等学校・特別支援学校に非常勤SCを配置
- ・市内を17ブロック構成とし、各ブロックに活動拠点となる事務局を設置
- ・事務局のある学校には常勤のSCに加えて、常勤のSSWと非常勤SP、SSを配置

#### <成果>

(相談等対応件数)  
・令和4年度 42,890件 (令和3年度 41,604件)  
(教員アンケート)

| 教育活動を進める上で、子ども応援委員会の役割は重要だと思いますか | R3   |       | R1   |       |
|----------------------------------|------|-------|------|-------|
|                                  | 思う   | 96.6% | 思う   | 94.9% |
|                                  | 思わない | 3.4%  | 思わない | 5.1%  |

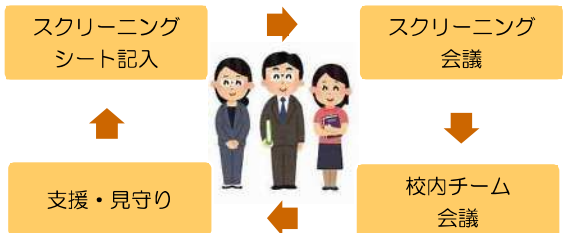
| 各中学校に子ども応援委員会組織があることは、負担軽減につながっていると感じますか | R3   |       | R1   |       |
|--|------|-------|------|-------|
|  | 感じる  | 82.7% | 感じる  | 76.3% |
|  | 感じない | 17.3% | 感じない | 23.7% |

### スクリーニングの実施

子どもの置かれた状況を丁寧に把握し、適切な支援につなぐためのスクリーニングを実施。学校福祉専門員を配置することにより、スクリーニング会議等の運営、支援検討の際の助言及び区役所等関係機関との支援に必要な連携等を行う。

- ・スクリーニング実施校 52校
- ・学校福祉専門員の配置 33人 (医療・福祉・心理の専門職)

#### スクリーニングの流れ



3つの分野 (医療・福祉・心理) の学校福祉専門員がチームで学校をサポート

22

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 京都市

### 学校園・地域・教育委員会 ともに進める「働き方改革」

ICTを活用した業務の効率化や労働環境整備だけでなく、チーム担任制や大学と連携した教員確保など、新たな取組にも挑戦

- 電話対応終了時刻の設定(小:18時30分 中:19時)
- 保護者連絡アプリの導入  
(R5年度から全小、中、総合支援学校及び各校PTAで導入)
- 勤務時間に応じた教育活動時間の設定に向けた検討  
(平日の部活動時間を含む中学校の登下校時刻の見直し)
- 全中学校、高校(一部を除く)にデジタル採点システムを導入  
(中:R3年度～ 高:R4年度～)。  
⇒採点業務時間を大幅に削減
- 本市独自予算も活用した校務支援員の全校園配置(R2年度～)、その他総合育成支援員、部活動指導員等、多彩な外部人材による支援
- PTAとも連携した働き方改革の推進  
(PTAしんぶんでの取組紹介やメッセージ発信など)
- 教職大学院との連携による教員の担い手育成(R5年度～)
- 教科指導だけでなく、学級担任業務も複数の教員で分担する「チーム担任制」導入校(R5年度約20校)への支援
- 休日部活動の円滑な地域移行に向けた、研究事業を実施  
(R3年度～)、大学とも連携(R4年度～)
- 専門性を高める研修の充実をはじめとした「働きがい」の促進



ICTを活用した授業



校務支援員の活動

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 京都市

### 「子育てしながら働く」環境の充実

全ての教職員が、安心して出産し、楽しく子育てができる環境の充実に努めている

- 出産前** ● 不妊治療休務を新設(R2年度～)
  - 産前休暇の取得に先立った代理講師の配置による円滑な引継の支援(R2年度～)
  - 育休終了時** ● 育児休業復帰予定者への研修をオンラインで実施し、復帰時の不安を軽減
  - 子育て中** ● 子が小学校就学始期に達するまで、勤務時間を短縮できる制度(育児短時間勤務)を実施
- 週19時間25分～週24時間35分以内で4種類あり、希望の時間を選択。形態に応じ非常勤講師等を配置

先生がこれまで以上に子どもたちいきいきと向き合い、子どもたちの学びと育ちを支えられる教育環境の実現



教員不足の解消へ

育児短時間勤務取得者推移

※人数は実人数 R4は9/1時点



# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 大阪市

## ～ 教員の働き方満足度日本一を目指して ～

### 専門スタッフ等の配置

- **スクールサポートスタッフの充実**  
教員が行う事務作業等の業務を補助するために全小中学校等に配置
- **ワークライフバランス支援員の配置**  
仕事と家庭生活の調和における支援が必要となる教頭の在籍校や課題のある学校に対し、教頭業務を補助するために配置
- **課題解決支援員(スクールソーシャルワーカー)の配置**  
教員に代わり、生活指導上の課題を有する児童生徒への直接的な支援を担うために配置

### 事務負担の軽減

- 欠席連絡等アプリの導入
- 採点支援システムの導入

### 部活動における取組

- **部活動指導の負担軽減**
  - ・部活動指導員の配置
  - ・休日における部活動の地域連携・地域移行

### 学校園で働く教員の意識改革

- **学校管理職及び教員への情報発信**  
学校園のポータルサイトに、働き方改革に関するページを作成

### その他働き方改革に繋がる取組

- **学校園における働き方改革の取組に対する、地域・保護者等への情報発信等**  
働き方改革のチラシ配布など、地域や保護者に向けて情報発信

### 各学校園の状況に応じて個々に進める取組

働き方改革を進めるにあたり、学校園独自の「アクションプラン」の作成や、学校園のポータルサイトに取組事例等を掲載

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 大阪市

## 新規採用教員獲得のための取組

### 採用選考における加点

| 種類                         | 対象     |
|----------------------------|--------|
| ボランティア加点                   | 全校種・教科 |
| 英語の免許状・資格を有する者             | 小学校    |
| 「数学」「理科」「保健体育」のいずれかの免許状所有者 |        |
| プログラミングの資格を有する者            |        |
| 特別支援学校教諭の普通免許状所有者          | 小・中特支  |
| 英語の資格を有する者                 | 中英語    |

### 採用選考における特例

| 種類             | 内容                                    |
|----------------|---------------------------------------|
| 社会人経験者特例       | 第1次選考筆答テストの一部免除<br>(思考力・判断力を測る問題のみ解答) |
| 講師等経験者特例       |                                       |
| 教諭経験者特例        | 第1次選考筆答テスト免除<br>面接テストのみ               |
| 大阪市立学校園現職講師特例  |                                       |
| 大学推薦特別選考特例     | 第1次選考免除                               |
| 教職大学院推薦特別選考特例  |                                       |
| 大阪市教師養成講座修了者特例 |                                       |

### 教員獲得に向けたPR活動

- 本市教員として働くことについての魅力発信  
→本市ホームページ、Twitter、リーフレット、動画
- 市教委主催の教員採用選考テスト説明会を開催
- 大学への訪問やオンラインでのPR活動
- 教員の魅力説明会の開催  
→大学1、2回生を対象に実施
- 大阪市教師養成講座  
→大阪で教師をめざす人を対象に講座を開設



## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 堺市

### 子どもと教職員のウェルビーイング向上のために（R5～）

学校園と教育委員会が一体となり、さらに保護者や地域と相互理解しながら教職員が健康でいきいきと活躍できる職場環境を実現するために、3つの視点で学校園の業務の見つめ直しに挑戦しています。

#### 3つの視点

これまでの「当たり前」に挑戦し、業務改善を進めます！

- ①慣習や前例にとらわれずに社会情勢をとらえる ②業務の本来の目的に立ち返る ③業務が持続可能か

#### 子どもと十分に向き合う 時間を確保します

- 時間外の自動音声による電話応答時間の設定
- 保護者連絡アプリの導入(欠席連絡、文書配信)
- デジタル採点システムの試行導入 (R5:中学校3校)
- 給食費の公会計化(R6～順次実施)
- 就学時健康診断の外部委託(R5～小学校32校)

#### 教職員が健康で働き続けられる 環境の充実に図ります

- 「**妊娠サポート**」:産休予定教職員をサポートする常勤講師等の配置を国に先んじて創設(R2～)
- 「**育児サポート**」:育児短時間勤務職員のため、常勤の加配職員を配置(R2～)
- 「**先任用加配**」:欠員課題に対応するため、任用事由が発生する前に講師を配置(R3～)
- 一次予防から三次予防までの複合的な支援により、教職員のメンタルヘルス対策を実施
- キャリアステージや学校園内での役割に応じた研修体制を構築

時間外勤務が年間720時間超の職員数(対象職員数に対する割合)

|    |             |
|----|-------------|
| R3 | 479人(13.1%) |
| R4 | 548人(12.3%) |
|    | ↓           |
| 目標 | R7年度末までに0人  |

27

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 堺市

### 専門スタッフや知見を持つ外部人材等の派遣・配置

| 派遣・配置する外部人材等       | 概要   |
|--------------------|--|
| 日本語指導等を行う指導員       | 日本語指導が必要な児童生徒に対し、日本語指導担当教員等の補助や学習支援を実施する。                        |
| 通級指導教室の運営補助等を行う専門家 | 通級指導教室の運営や指導支援などについて指導助言を実施する。                                   |
| スクールカウンセラー         | 幼児児童生徒、教職員及び保護者へのカウンセリングや課題解決に関する学校に対する助言、保護者、幼児児童生徒に対する支援を実施する。 |
| 学校司書               | 学校図書館を活用した教育活動に対する補助を実施する。                                       |
| 部活動指導員・部活動外部指導員    | 教員に替わって部活動の顧問となり、部活動の運営や専門的な技能等に基づいた指導を実施する。                     |



28

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 神戸市

### 教員への道をサポート ～人材の確保と育成～

#### ● 『KOBE教員スタートプログラム』の実施(R4年度～)

- ①新規採用者向け  
安心して1学期をスタートできるよう、採用前の2～3月に雇用したうえで実践的指導力を学べる研修を実施。  
R4年度:研修期間2月1日～3月17日の間の30日間  
受講者 約240名

- ②ペーパーティーチャー向け  
教員免許状を有しているものの教職経験のない者等を、雇用したうえで研修を実施。座学研修に加えて、今年度から学校現場に出向き、授業を中心とした実際の教育活動を見学する「現場研修」も新たに実施。  
5日間程度の研修終了後、学校園に配置。  
R4年度:受講者23名。うち16名を学校園に配置  
R5年度:受講者 9名。うち 7名を学校園に配置※10月時点

#### ● 臨時免許状・特別免許状の活用(R5年度～)

臨時免許状や特別免許状を活用し、教員免許を持たない人材でも教員として配置することができる新たな選考を実施。

### 活力ある「チーム学校」をめざして

～学校支援の充実と組織力強化～

#### ● 地区統括官等の配置(R2年度～)

「学校法務専門官」、「地区統括官」、「管理職支援アドバイザー」を事務局に配置し、学校園の状況の的確な把握と支援の充実につなげる。

#### ● 『チーム担任制』の導入(R5年度～)

学級担任を固定せず、学級における児童生徒の指導等の業務を複数の教員がローテーションで担当する学年(チーム)担任制をモデル実施。



#### ● 年度当初からの代替教員の事前配置(H28年度～)

年度途中に産・育休等を取得することが見込まれている教員の代替教員を年度当初からあらかじめ任用して配置。

29

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 神戸市

### いきいきと働きやすい職場へ ～働き方改革等の取組み～

#### ● 学校における働き方の見直し

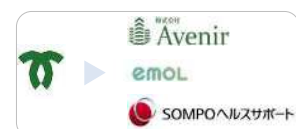
学校の業務や活動を令和の時代にふさわしいものへと創り直す取組の実施。

- ①「これまでの当たり前」の見直し  
「学校・学年・学級だより⇒統合」、「家庭訪問⇒希望制や住所確認のみ」、「学校行事⇒過度な練習の抑制や開催時間の短縮」、「授業時間数⇒標準授業時数をもとに目安を設定」、「学校生活のスケジュール⇒中学校での17時完全下校」等
- ②役職や職種に応じた業務の標準化  
教頭業務の偏りの是正や、主幹教諭、栄養教諭、養護教諭、事務職員、音楽担当・図工担当教員の役割・職務の明確化

#### ● メンタルヘルス対策

精神疾患による病気休職者増加への対策として、民間企業・専門家等と協力し、その要因分析やメンタルヘルス対策を実施。※

- ①アプリを活用した認知行動療法に基づくセルフケアプログラムの実施 (対象:若手教員)  
②定期的な研修及びオンライン相談窓口の設置、復職支援体制の構築等の包括的メンタルヘルス対策の実施 (対象:小学校10校、中学校5校)  
③産業保健コーディネーターによる職場環境改善支援 (対象:特別支援学校)  
④休職者の要因分析、事業の効果検証のためのアンケート調査 (対象:全教員)



30

※文部科学省「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」採択事業



## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 岡山市

### 安全安心で快適な学びの環境づくり

- **教室環境の整備**
  - ・整備が完了した小中学校の普通教室に加え、特別教室等の空調設備の整備
- **ICT環境の整備**
  - ・ネットワークの再構築やモバイルWi-Fiルーター配備など、ICT機器が安定的に稼働する環境整備
- **地域と一体となった教育活動充実に向けた、岡山市地域協働学校（コミュニティスクール）活性化への支援**
  - ・岡山市立全校園への設置と管理職や学校運営協議会委員等を対象としたフォーラムの実施
- **一人一人を大切にしたい学級集団づくりへの支援**
  - ・質問紙調査の導入とデータの見取り方に関する研修の実施



地域と学校の協働フォーラム(R5)

### 教職員の指導力向上

- **中学校区を単位とした学校園一貫教育～岡山型一貫教育～の推進**
  - ・同じ中学校区にある学校園の教職員が効果的な指導法等について協議を行う保育・授業参観の実施
- **若手教員のサポート体制づくり**
  - ・OJT支援員（退職教員）による若手教員への直接指導及び校内支援体制の構築・充実に向けた助言
- **校内研修の活性化への支援**
  - ・これまでに作成した研究成果物や動画コンテンツの提供
- **新教育研究研修センター（仮称）の整備**
  - ・令和8年度供用開始に向けた、新しい時代に対応することができる教職員の研究・研修施設の整備



初任者研修講座



OJT支援員によるサポート 31

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 岡山市

### 教職員の業務負担軽減

- **専門スタッフ等の配置**
  - ・スクールカウンセラー等の専門家及び様々な支援員の配置
  - ・学校業務アシスト職員の岡山市立全小・中学校への配置
- **部活動地域移行への対応**
  - ・部活動指導員の配置及び休日部活動の地域移行に向けたモデル事業の実施
- **学校給食費の公会計化**
  - ・学校給食費の徴収業務等を事務局で担当
- **その他**
  - ・欠席・遅刻・早退連絡に対応する保護者連絡ツールの導入や自動応答電話による対応時間の設定
  - ・学校閉庁日の設定（3日間から5日間へ拡大）



教員募集ポスター

### 教職員の人材確保

- **教職員の給与改善**
  - ・教諭（養護教諭、栄養教諭は除く）に対する、初任給調整手当の支給（採用後5年間）
  - ・講師に対する初任給調整手当の支給（45歳の年度末まで）
  - ・会計年度任用職員（栄養士）の報酬を月額で支給
- **教員採用試験の見直し**
  - ・教員採用試験における現職教諭を対象とした特別選考の実施等
- **教職や岡山市の魅力発信**
  - ・動画配信など様々な媒体を活用した情報発信



教育長が岡山市の教育の魅力を伝える動画配信

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 広島市

第2期 広島市の学校における働き方改革推進プランは、本市ホームページに掲載するとともに、広報紙等に、右のQRコードを載せて、閲覧できるようにしています。



## 学校における働き方改革推進プラン

～子どもたちへより良い教育を提供していくために～

- 学校における働き方改革については、「教職員の心身の健康保持」と「児童生徒に向き合う時間の確保」に向け、平成30年12月に「広島市の学校における働き方改革推進プラン」（以下「第1期プラン」という。）を策定し、3つの達成目標を掲げて、様々な取組を進めてきました。
- 取組の結果、明らかとなった成果や課題等を踏まえ、引き続き学校における働き方改革を推進していくために、令和5年7月に第2期プランを策定しました。
- 第2期プランにおいては、達成目標に掲げた数値の一層の改善に取り組みとともに、「子どもたちにより良い教育を提供する」という教育の質の向上を目指すことに軸足を置き、学校と教育委員会、その他全ての関係者が一体となって取組を推進することとしています。

### (1) ねらい

学校においてこれまで教職員が担ってきた役割の見直しと業務の効率化を図り、限られた時間の中で児童生徒に向き合う時間を十分に確保することなどにより、日本型学校教育のよさである児童生徒に対する総合的な指導を持続的に行うことができる学校教育体制を構築します。

また、それらを担う教職員については、メリハリのある働き方を進めることにより、ワーク・ライフ・バランスを実現し、心身ともに健康を保持します。

### (2) 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間

(ただし、国の動向や第2期プランの進捗状況等を踏まえ、必要に応じてプランの見直しを行います。)

### (3) 達成目標

#### ○ 長時間勤務の解消

目標1 年間月平均の勤務時間外の在校等時間が45時間以下の教職員の割合：100%

目標2 連続した3か月平均で勤務時間外の在校等時間が80時間以下の教職員の割合：100%

#### ○ 休暇取得の促進

目標3 全教職員の年次有給休暇の平均取得日数：16日以上

### (4) 取組項目

第1期プランに掲げた取組項目を基に、目標の達成状況、取組の定着状況やアンケート調査の結果等を踏まえ、項目の入れ替えや統合、内容の見直しを行い、22の取組を設定しています。また、教職員のニーズが高く、特に効果が大きいと考えられる項目等を「重点項目」として設定しています。

#### 重点項目

- 授業準備などにおけるスクールサポートスタッフの活用
- スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの活用
- スクールロイヤールの活用
- 学校事務職員の役割の明確化・学校運営への参画強化
- 調査・報告等の負担軽減
- ICT環境の整備・活用の推進
- 小学校高学年における教科担任制の推進
- 部活動の負担軽減
- 人事評価における働き方改革関連目標の達成に向けた取組の推進
- メンタルヘルス対策の充実
- 保護者・地域等と協働した働き方改革の推進

プランに示している取組項目に限ることなく、学校の実情に応じて、できることから順次、取り組んでいくこととしています。

33

# こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 広島市

## 新規採用教員確保に向けた取組

### ○ ひろしま未来教師セミナーの実施

#### <対象>

広島市立小・中学校等の教師を志す短大生・大学生・大学院生・社会人

#### <目的>

「広島らしい教育」への関心を高めるとともに、教師を目指す意欲の向上を図る。

#### <内容>

- 計画的・継続的に集合研修や実地研修（授業観察等）を実施する。
- ・セミナーⅠ -子ども理解の土台づくり- （9月から2月の期間に計4回実施）
  - ・セミナーⅡ -学級・授業の土台づくり- （9月から2月の期間に計8回実施）

#### <実績>

令和4年度は、合計100名の大学生等がセミナーに参加

#### <参加者の声>

Aさん「このセミナーを通して、改めて、教師になりたいという気持ちが強くなった。」

Bさん「他大学の学生と交流することで、自身の見方や考え方が広がった。」



### ○ 教員採用候補者選考試験における特別選考の実施

#### <臨時的任用等教職経験者を対象とした特別選考>

対象：広島県・広島市の公立学校で、臨時的任用職員等として勤務経験のある者

#### <現職教員を対象とした特別選考>

対象：出願時に、広島県・広島市の公立学校を除く国公立学校における正規職員として勤務している者

#### <大学等推薦特別選考>

対象：広島県・広島市の「求められる教職員像」に示す資質・能力を有する優秀なものであると在籍する大学等が推薦する者

※ スペースの都合によりここでは3つ紹介していますが、広島市では、その他にも特別選考を実施しています。

34

## 子どもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 北九州市

### 人材確保・育成

#### 発掘 「本市教員の魅力発信！」

- ・企業説明会、教員採用説明会（大学訪問・オンライン）
- ・ペーパーティーチャー支援講座
- ・【高校生向け】進路指導学習の出前授業
- ・【中・高校生向け】職業説明・職業体験 など

#### 確保 「多様な受験機会の提供！」

- ・優秀な人材確保に向けた各種特別選考の実施
- ・採用試験の受験申請方法の簡易化（電子申請）
- ・受験者負担軽減に向けた選考方法の見直し など

#### 育成 「先生を一人にさせない！」

##### <採用前のサポート>

- ・「北九州教師養成オンラインみらい塾」、「みらい塾出前講座」

##### <採用候補者（採用試験合格者）へのサポート>

- ・新採教員応援講座「FT+」（フレッシュ・ティーチャーズ・プラス）
- ・採用候補者説明会

##### <赴任してからのサポート>

- ・教科メンタリング教員による若年教員の支援
- ・メンター制を活用した校内OJTの充実 など

今後の期待が高まった！  
共有できる仲間ができて  
よかった！

授業づくりについての不安が  
あったけど、相談できてよかった！  
指導案などの資料を見せても  
らって助かった！



FT+（R4年度実施）

## 子どもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 北九州市

### 学校における業務改善に向けた取組

- H29.3「学校における業務改善プログラム」及び「学校における業務改善ハンドブック<第1版>策定
- H31.1「学校における業務改善プログラム<第2版>策定
- R 3.6「学校における業務改善コンサルティング」実施（モデル校：小3校、中2校）

- 在校等時間年間平均80h以上…104人（H29）⇒1人（R3）
- “ ” 45h以上…1,824人（H29）⇒549人（R3）
- 「業務改善が進んでいると感じる」の割合…19.8%（H28）⇒38.2%（R3）

一定の成果が見られた一方で、**45h以上の人数が依然として500人以上いること**など、課題が見られる。

### R5.2「学校における業務改善プログラム<第3版>」策定

「実践推進校」として19校を指定し、好事例等を収集・発信。

#### <達成目標>（令和7年度末時点）

- ◎ 月平均在校等時間が45時間以内の教職員の割合・・・100%（R3実績：90.3%）
- ◎ 年次有給休暇の取得日数12日以上の教職員の割合・・・100%（R3実績：83.7%）

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 福岡市

### 専門スタッフの配置

#### 部活動指導員

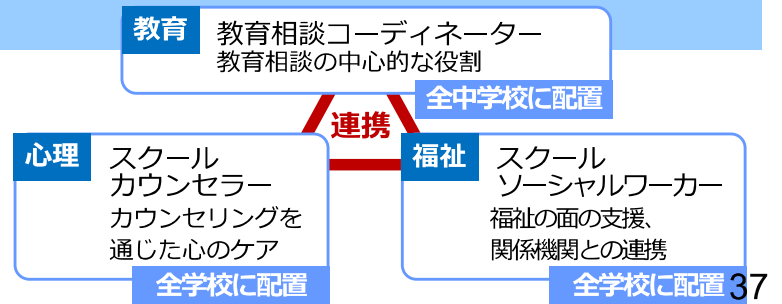
顧問に代わって単独での指導、引率・監督が可能な部活動指導員を222人配置【令和5年度】

#### スクールロイヤー

学校において発生又は発生が予見される諸問題に対する法的観点からの助言、指導、相談対応を行うため、法曹資格を有する正規職員（学校法務担当課長）を1人採用【令和5年度】

#### 専門スタッフによる連携した支援

スクールカウンセラー（公認心理師・臨床心理士）やスクールソーシャルワーカー（社会福祉士・精神保健福祉士）、教育相談コーディネーター（不登校対応専任の教員）を配置し、「教育・心理・福祉」の専門スタッフによる連携した支援を実施



## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 福岡市

### 働きやすい職場環境づくり

#### 高機能複合機の導入・ デジタル採点システムの導入

プリンタを集約し、高速・高機能複合機により事務作業を効率化  
採点時間を大幅削減。結果をデータ化し指導に活用

#### 自動音声メッセージ機能付き電話の導入

時間外の一定時刻以降の電話対応を自動音声メッセージに変更

#### 欠席遅刻連絡のオンライン化

インターネットフォームや専用アプリで欠席遅刻の連絡を受付  
学校だけでなく、保護者の負担も軽減

### 働き方改革の推進

#### 勤務間インターバル

退勤から出勤まで11時間以上の継続した休息時間（勤務間インターバル）を確保

#### 学校閉庁日

夏季休業期間中に5日間の学校閉庁日を設定（最大10連休）

#### 定時退校日

学校ごとに週1回以上の定時退校日を設定

#### 男性教職員の育児休業

男性教職員の育児休業100%を推進

#### 産休育休代替対応の非常勤講師

年度途中からの産休育休に対する代替講師を、年度当初から非常勤講師として18人任用（令和5年5月1日時点）

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 熊本市

### 1 教職員の働き方改革「第2期 学校改革！教職員の時間創造プログラム」(期間：令和3年度～令和5年度)

令和3年3月に「第2期 学校改革！教職員の時間創造プログラム」を策定し、継続して教職員の長時間勤務の改善に向けた取組を推進している。

#### ●令和5年度の主な取組

##### (1) 部活動改革

「熊本市部活動改革検討委員会」を設置し、子どもたちのスポーツ・文化芸術活動の充実と教職員の働き方改革の両立を協議。

##### (2) 教頭業務の整理と改善

職種の中で教頭が突出して長時間勤務である現状を踏まえ、教頭業務の整理と改善を行うための検討部会を設置。

##### (3) 年休取得の推進

年休付与期間を変更(1月～12月⇒9月～翌年8月)して、夏季休業中に休暇を取得しやすい環境を整備。(令和5年9月から実施)

##### (4) DXの推進による教職員の負担軽減

- ①学校だよりや緊急連絡、欠席遅刻連絡等の個別通知などをアプリ上でできるようにするための実証実験を実施。
- ②イベント等のチラシ配布を電子化して、児童生徒に貸与しているタブレット上から確認できる仕組みを構築し、配布物の仕分けや配布作業業務を削減。

①連絡アプリ導入イメージ

小・中学校

学校 (個別配信【行事予定など】)

保護者 (個別配信)

教育委員会 (全体配信【学年・注意喚起など】)

②チラシ配布の電子化

ここをタップ

| 種別             | 開催日・会場         | 開催時間    | お問い合わせ先            |
|----------------|----------------|---------|--------------------|
| 熊本市立小・中学校の教育活動 | 2023年10月10日(火) | 10時～12時 | 小・中学校教育課(10)       |
| 熊本市立小・中学校の教育活動 | 2023年10月10日(火) | 10時～12時 | 熊本市立小・中学校の教育活動(10) |
| 熊本市立小・中学校の教育活動 | 2023年10月10日(火) | 10時～12時 | 熊本市立小・中学校の教育活動(10) |

このアイコンをクリックすると、熊本市教委のHPに移動します。イベント名をクリックすると、詳細を確認できます。

39

## こどもを守り、学びと育ちを支えるための持続可能な学校体制づくりについて 熊本市

### 2 教員となる志望動機を高めてもらおう ～大学生学校教育活動アシスタント～

- 県内の大学に在籍する大学生等を対象に、学校職員と連携した学習指導の補助等を行うことで、大学で学んだ理論と、本市の教育現場での体験活動を往還しながら、教員としての資質能力や本市の教員となる志望動機を高めてもらおう。
- 活動内容
  - ・学校職員と連携した授業中での学習指導の補助、放課後の補習学習等の補助
  - ・授業や家庭学習の課題準備の補助
  - ・特別な配慮が必要な児童・生徒の支援の補助 など
- R5年度はモデル事業として実施(区ごとの小・中学校に、それぞれ1校ずつ配置。(10校))
  - ・週3日・1日4時間程度従事
  - ・謝礼1時間1,600円
  - ・123名の申込みあり

### 3 教員になる不安を払拭してもらおう ～ペーパーティーチャー講習会～

- 教員免許状は持っても教員として働いたことがない方や、以前教員をしていたけど、最近の学校の様子がわからない方など、教員として働くことに興味はあるが、不安に思われている方を対象に、安心して学校にいてもらうための、講習会を開催。
- 講習内容
  - ・学校見学(授業参観、施設見学)
  - ・講話(教職員の勤務形態、給与、福利厚生・授業づくり、ICTの活用、タブレット端末の使用体験・最近の学校の様子、子ども支援の考え方)
  - ・フリートーク(少人数グループによる対話、質問等)
- 学校見学のため、平日の午後に開催。(参加者23名)



ペーパーティーチャー講習会の実施風景

40