



若手教員による 学校現場改善プロジェクト 提言書

令和6年11月8日

相模原市若手教員による学校現場改善プロジェクトチーム



目次

はじめに

プロジェクトの概要

若手教員の率直な声

課題改善に向けて（3つの視点）

3つの視点からの提言

働きやすい体制の整備

施策 1 ~ 9

業務の見直し・効率化

施策 10 ~ 18

働き方改革の着実な推進

施策 19 ~ 27

○ 結びに



はじめに

令和6年4月、「若手教員による学校現場改善プロジェクトチーム」が設置されました。

教育委員会に選任された私たち36名のプロジェクトメンバーは、何度も集まり対話を重ね、本日、検討結果を提言書として提出します。

私たちは教育長からいただいた「議論していただくのは夢物語でもいい」というお言葉のもと、夢を語り合いました。そして、その夢を本気で実現させるために、熱く議論を重ねてきました。相模原の未来のために、この提言書の内容は夢で終わらせてはいけません。国・県、教育委員会、学校、管理職、保護者や地域、そして私たち自身も一緒になって「これまでの当たり前」という意識を変えていくことが求められています。市政100周年に向けて、今から行動に移す必要があると考えます。

今回、このようなプロジェクトに参画することで、改めて教員という職の魅力、今後の学校現場の在り方を見つめなおす機会を得られたことに感謝いたします。

私たち自身も、理想とする相模原教育を描き、なによりも私たちが日々接している子どもたちの未来のために、主体的・自律的に本提言の実現に向けて尽力していきます。

相模原市若手教員による学校現場改善プロジェクトチーム一同



プロジェクトの概要

『若手教員による学校現場改善プロジェクトチーム』

目的

- 30年後の市政施行100周年を迎える際にも相模原教育の一翼を担うこととなる若手教員によるプロジェクトチームを設置し、「希望を持って働くことができる職場づくり」、「児童生徒が安心して学べる環境づくり」、「保護者や地域から信頼される体制づくり」に係る意見交換の場を設けるとともに、具体の対応策について検討・提言

メンバー構成

- 小学校：4グループ 中学校：2グループ（各グループ6名）全36名
- 配属先2校目となる若手教員
- 各グループには教育委員会事務局から選任したファシリテーターを配置

活動状況

- 令和6年4月からオンラインと対面のハイブリット形式で6回のワーキングを開催



若手教員の率直な声（共通する思い）

教育の理想

子どもたちの成長のために

教材研究や授業づくりをしっかりとやりたい

児童生徒としっかりと向き合いたい



若手教員の率直な声（共通する願い）

働く上での理想

私たちも相模原の「人財」として
生き生きと活躍するために

新たに学校に携わりたいと思う人財が
増える職業・職場でありたい

今いる人財（教員等）が
安心して働き続けられる職場でありたい



若手教員の率直な声（現状）

人が足りていない

仕事量が多い

働く環境が整っていない



若手教員の率直な声（現状）

学校現場は人が足りていない

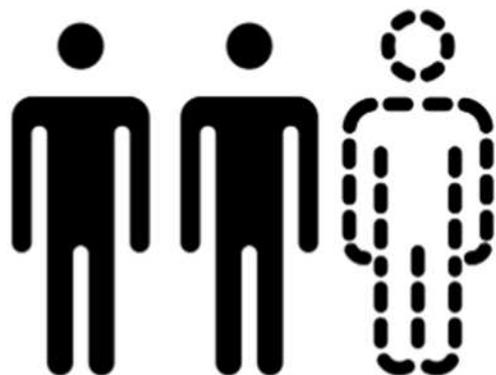
仲間がどんどん倒れていく...

教材研究等を行う空き時間は減る一方...

忙しくてその日を持ち切るのがやっと...

育児制度はあれども利用しづらい

代替確保が出来ないと、副校長や教務主任が穴埋めに...



体調が悪くても休みづらい



若手教員の率直な声（現状）

教員は仕事量が多い



勤務時間

8時30分～午後5時
（倫理服務規程による）

- 仕事は勤務時間内に終わることが前提はずだが -

時間外が当たり前!!

児童生徒の登校対応
（勤務時間とのずれ）

事務作業、職員会議
（休憩時間が取れないことも）
保護者対応
（保護者帰宅後の場合も）

教材研究、授業準備
（際限なし）
児童生徒のトラブル対応など



若手教員の率直な声（現状）

働く環境が整っていない

暑すぎて体育の授業ができない

システムの環境が悪く、仕事の効率が上がらない。

仕事に見合った給料が支払われない

「定額働かせ放題」がまかり通っている

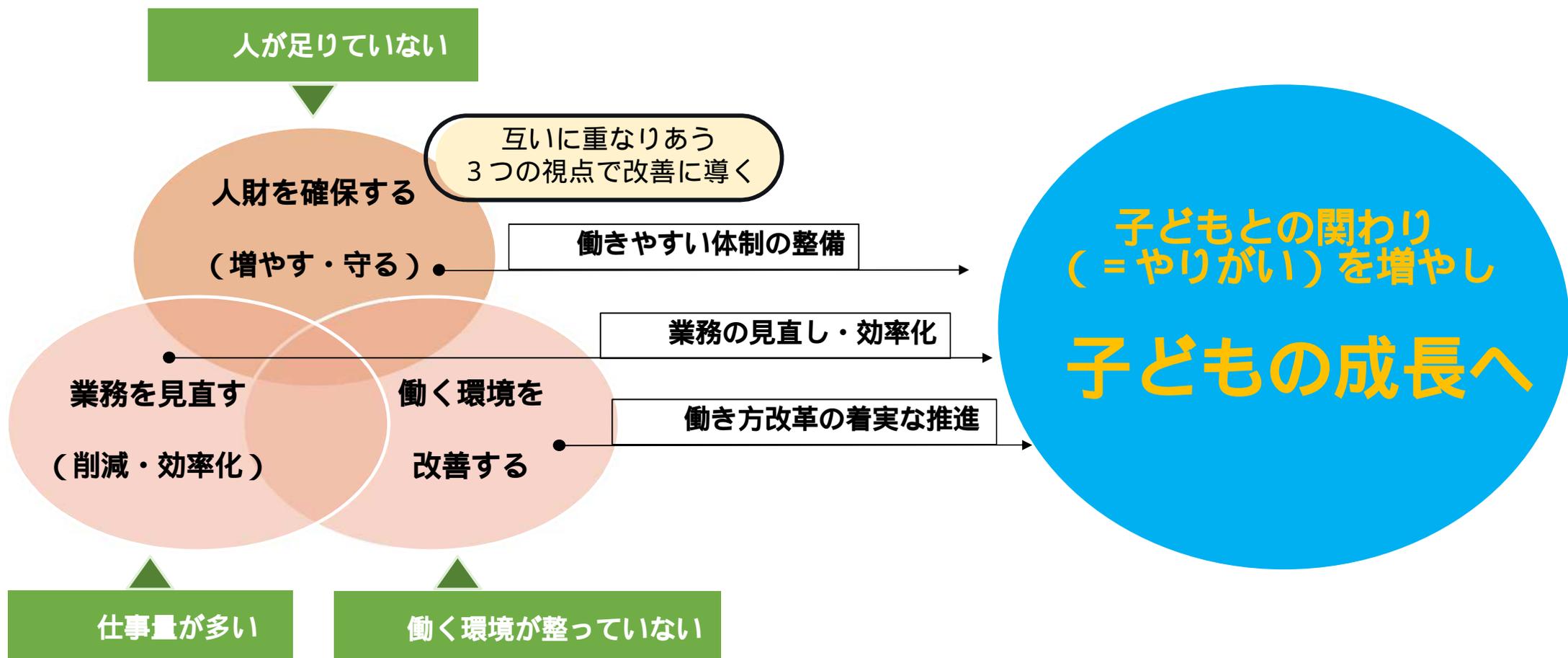
ネットワークの速度が遅く、授業で使う動画が止まる



教員の働く環境の悪いところばかりがマスコミに取り上げられる。



課題改善に向けて（3つの視点）





提言の概要（3区分27施策）

働きやすい体制の整備

1. **初任教員への支援**
2. **各学年へ副担任の配置**
3. **スクールサポートスタッフの充実**
4. **ICT支援員の業務拡充・常駐化**
5. 副校長業務への支援員の配置
6. **ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方制度の拡充**
7. 持ち授業時数の上限設定
8. 給与制度の改善
9. 教員の定数増

業務の見直し・効率化

10. **業務手順・様式のさらなる標準化**
11. **インターネット通信環境の改善・強化**
12. **ICT利活用（デジタル化）の推進**
13. 教材研究データバンクの創設
14. **オンデマンド研修の拡充**
15. 民間事業者等の活用
16. 部活動の地域移行のロードマップ提示
17. 集金業務の委託化等
18. 電話増設を含む職員室のリノベーション

働き方改革の着実な推進

19. 小学校の教科担任制の拡充
20. 標準授業時数の見直し・弾力化
21. 学級編制の弾力化
22. 屋内運動場及び特別教室への空調設置の加速化
23. 第三者モニタリング（事業仕分け）の実施
24. **苦慮する対応事案への支援の充実**
25. 保護者・地域に伝わる情報発信
26. **管理職の意識改革とリーダーシップ**
27. **働き方改革推進の組織体制の強化**

青太字の表記は、プロジェクトチームとして優先度の高い施策と位置付けたもの



提言

働きやすい体制の整備

支援体制を充実させ働く環境を整えて、
安心して働き続けられるようにしたい



提言

働きやすい体制の整備

支援体制を充実させ働く環境を整えて、安心して働き続けられるようにしたい



提言 では、教員が安心して働き続けるために、また、ライフスタイルに応じて多様な教育人財が、学校を舞台として活躍できる環境をつくるという視点でまとめました。

- 教育実習生の声** 「採用試験は受けない」「教員にはならない」
 - 教育実習に来た学生から、こんなに忙しいなら採用試験は受けないと言われたことがある。
- 新任者の声** 「忙しすぎる」「ならなきゃ良かった」
 - 教員になったはいいが、先生として続けていけるか毎日不安でいっぱいだ。
- 若手の私たちの声** 「教員を続けるべきか」「転職しようか」
 - 経験を積むほど負担増。もっとプライベートも充実したい...
 - “主任” “副校長” “校長” とステップアップしても、ただ忙しくなるだけでキャリアに魅力を感じない。
やりがいはあるが、このままでは将来のキャリアは描けない。
 - 身近な副校長や校長の働き方次第で将来の見える姿は変わる。

働く環境を整える

副担任配置
支援員配置
副校長フォロー
制度弾力化

人財を確保する

柔軟な勤務形態
給与制度の改善
教員の定数増





提言

働きやすい体制の整備



施策1．初任教員への支援

現状・課題

【初任期】

- 教壇に立てば初任の甘えなんて通用しない。忙しい先輩方に聞くこともできず日々不安。

全国の状況（文部科学省による人事行政状況調査）

- 精神疾患で2022年度休職した公立学校教員は6,539人（過去最多）
- 20代～30代の休職者等の増加率が目立つ。
- 夢と希望を持って教職に就いた人財の自立を支援する手立てが求められている。

提案

- 初任者は副担任としてスタートする人事配置等、人材育成支援制度を導入。
- 初任者が学級担任となる場合は、伴走者を配置。

期待される効果

- 先輩の背中を見て経験を積むことで、長い目で見て、心身ともに健康で活躍する教員を育成。
- 新任者は空き時間を確保でき、教材研究や授業準備等が可能。
- 給与等の処遇改善以上に時間の拘束を減らすことで、なり手不足を改善。



新任教員が安心して働ける環境を整え、二年目以降のさらなる活躍に繋げる!! 15



提言

働きやすい体制の整備



施策2 . 各学年へ副担任の配置

現状・課題

【担任期】

- 体調が悪い時や急な予定が入った時、交代要員が足りず、「休暇を取りたい」と言い出しづらい。
- 結果、教務主任や副校長に負担が転嫁。

提案

- 各学年に、副担任を1名を配置。

期待される効果

- 学年に副担任を配置することで、いざという時の人のやりくりにも安心できる。教員自身の多様な働き方を後押し、安定した学校運営が可能となる。



どんな時も安心。1学年1副担任制度で「心にゆとり」を持たせる!!



提言

働きやすい体制の整備



施策3．スクールサポートスタッフの充実

📄 現状・課題

【教員定数等】

- 教員のなり手不足や採用後の離職、傷病者の発生等により、欠員が拡大。
- 事務的な負担を軽減するスクールサポートスタッフは、各校1名の配置。勤務日数が週2日と少ない。

【スクールサポートスタッフ導入の効果】

- 業務改善に寄与しているとの評価。
- 一方、依頼業務は学校により差があり。
- 結果、採用者の能力に差が発生。

👉 提案

- スクールサポートスタッフの増員又は勤務日数や時間の拡充。
- スクールサポートスタッフの対応業務範囲を明確化。（活用事例の共有）

✦ 期待される効果

- 教員の事務負担の軽減、時間外勤務の縮減。
- 教材研究・授業づくりの時間が確保され、児童・生徒の学びの向上。



スクールサポートスタッフの複数配置等により作業の補助を拡充!! 17



提言

働きやすい体制の整備



施策4 . ICT支援員の業務拡充・常駐化

📖 現状・課題

- ギガスクール構想の推進により、必要に応じて情報通信技術支援員（ICT支援員）を学校に派遣。（年60回程）
- ICT支援員は、ソフト面でのICTを活用した学習活動を支援。タブレット端末自体の管理面の業務は担っていない。
- 情報担当教員は、端末活用のために同僚への周知等が大きな負担。
- 担任は、端末の維持・管理（児童生徒の端末の状態チェック、充電、故障時の対応）が必要となるため、仕事量が増加。

👉 提案

- ICT支援員の取り扱える業務範囲の拡大。
- 支援員又はそれに準ずる職員の常駐化又は拠点校等からの巡回に改め、情報担当教員の負担軽減。

🌟 期待される効果

- 専門人材の知識・技術が適切に活用、端末の維持管理面の業務を担え、教員の負担軽減。



専門性を生かし、教員の負担の軽減を実現!!



提言

働きやすい体制の整備



施策5 . 副校長業務への支援員の配置

現状・課題

- 副校長の時間外在校時間も看過できない。
- 副校長の業務は、事務作業、関係諸団体との連携・折衝、休んだ教員のフォロー、クレーム対応など、多岐にわたる。
- 中間管理職という立場からくる独自の悩みがあっても、相談できる仕組みや業務負担を軽減する支援措置なし。
- 若手からすると、保護者対応の時など、一緒に残ってくれるのはありがたいが「休まなくて大丈夫か」「副校長は大変だ」と心配。

提案

- 副校長に対し業務補佐役を配置。
(東京都、横浜市、北海道など配置有)

期待される効果

- 副校長の負担軽減で、将来の教員像に安心感が生まれ、やりがいの向上につながる。
- 重要な役割を担う副校長への支援により、学校運営にゆとりが生まれる。



副校長の負担軽減で、「学校にゆとり」を持たせる!!



提言

働きやすい体制の整備



施策6．ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方制度の拡充

現状・課題

- 男性の育児休業取得が増加傾向。
- 育児休業制度を取得したくても（制度として認められていても）、欠員状況が解消されていないような状況の中では学校現場内でのやりくりとなるため、取得を申し出ることがはばかれる。
- 育児中であっても、週数時間スポット的な勤務であれば支援は可能との声がある。
- 民間においては副業が促進されつつあることから、支援人材確保のチャンスである。

提案

- 育児短時間勤務制度の拡充、周知、人的負担の整備
- 多様な人材によるスポット勤務制度の導入

期待される効果

- 人材確保のため、育児休業後の働きやすさのアピールが可能。
- 短時間勤務に伴う加配等の取り扱いで組織安定化。
- 柔軟な働き方が可能となることで、学校現場全体の働き方の自由度が高まり、多様な人材による教育の質の向上も期待できる。



柔軟な働き方により、子育てと仕事のさらなる両立を実現!!



提言

働きやすい体制の整備



施策7．持ち授業時数の上限設定

現状・課題

- 持ち授業時数が多く、空き時間がなく授業準備等が不十分。
- 現在の持ち授業時数が多いと感じている教員が大多数。
- 1日5コマ・6コマの授業を保持している場合は、就業時間内に業務を終えることは困難であり、時間外勤務を前提とした働き方とならざるを得ない。（6時間授業とした場合、下校後に45分の休憩を取り、終業までの残り時間は30分程度となっている。）

提案

- 持ち授業時数の上限の設定。
（1日4時間、週20時間程度を基準）

期待される効果

- 持ち授業時数の上限が設けられることで、授業準備をはじめとする教員の業務時間の確保可能。
- 教員自身の時間管理意識の向上、より効率的に仕事を進める意識の醸成を期待。



持ち授業時数を基準にして、教員のゆとりを増やす!!



提言

働きやすい体制の整備



施策8．給与制度の改善

現状・課題

- 近隣の政令市と給与面で相模原市は下回っている。
- 初任給も同様に近隣政令市及び東京都、神奈川県よりも低い水準である。
- 国では、教員の処遇改善が考えられている。
- 全国的な処遇改善が行われても、本市が働く場所の選択肢になるために、給与面の差は、大きなデメリット。
- 限りある人材を確保するために、国の改善のみならず、他の地方公共団体との給与の均衡を考え、処遇の改善を考えるべき。

提案

- 初任給又は昇給カーブの改善
- 各種手当の支給
 - 教員特別勤務手当 管理職手当 等
- 臨時的任用職員や臨時講師の処遇改善
- その他本市独自の処遇改善

期待される効果

- 教員志望者の増による欠員の抑制
- 教員のモチベーションの向上
- 優秀な人材の確保



限りある優れた教員の確保のため、処遇改善を!!



提言

働きやすい体制の整備



施策9．教員の定数増

現状・課題

- 「人が足りない」、これは本市教員だけではなく全国の教員の本音であり、「学校への教職員配置増」が急務である。
- 教員志望者数の減少、大量退職大量採用時代の到来により、非正規教員の数にも不足を来している。
- 国においては、かねてより教員の働き方改革、処遇改善等に努めているところではあるが、十分な定数増には及んでおらず、抜本的な改革には至っていない。

提案

- 義務標準法に基づく標準定数の確保
- 教員定数の拡充（市財源でも）

期待される効果

- 人員が確保されることで、時間外勤務時間の縮減が図られ、教員自身の研鑽を積む時間、子どもたちと向き合う時間を確保することが可能となる。



人的環境の整備で、働く環境を根本から解決!!



提言

業務の見直し・効率化

**ICTや民間事業者等を活用して、
効率よく業務に取り組みたい**



提言

業務の見直し・効率化

ICTや民間事業者等を活用して、効率よく業務に取り組みたい



提言 では、現状として、教員の定数が増えない中で、就業時間内に仕事を終わらせるため、今ある業務をどのようにして効率化・精選し時間を生み出すかという視点でまとめました。

業務増加の背景 / 時代の変化への対応

...人材が不足している中でNo!を言えずにきた
...ビルド・ビルドでスクラップされずにきた

受験戦争、落ちこぼれ、いじめの増加、不登校の顕在化

授業時数の削減・週5日制の導入、学力低下の懸念

(ゆとり教育からの脱却) 授業時数の増加

タブレット端末導入、プログラミング教育導入、外国語活動、アクティブラーニング...

詰め込み教育

ゆとり教育

ギガスクール構想

子どもたちの規範意識等に関する課題に加え、学校が抱える課題は複雑化・困難化

学校・教員の業務の見直し

様々な業務

ICT活用
委託化
モニタリング

効率化
精選



提言

業務の見直し・効率化



施策10．業務手順・様式のさらなる標準化

現状・課題

- 新たな赴任校ではやり方が異なり、学校間の文化の違いに戸惑い。
- 同じ業務であっても、様式の違い等があり、「作成された文書データがどこに格納されているのかわからない」といった異動時の負担感が大きく、非効率。
- 「全市的に統一してくれればいいのに」と思うことが多く存在。
- 事務的な業務量に対するストレスが調査等の内で高い傾向にある。

提案

- 異動後の負担感を減らすため、学校ごとに異なる業務手順を共通化する。
- 学校長裁量によらず、全市統一できる様式等については共通化。運用基準等についても統一。
- 例えば、学校通知のほか、通知表の内容の統一化、評価基準や記載事項の標準化も可能では。

期待される効果

- 全市的に共通する業務について学校間の格差の解消、異動時の負担感の軽減、業務処理の効率化。



共通業務のさらなる統一で、業務効率を向上!!



提言

業務の見直し・効率化



施策11．インターネット通信環境の改善・強化

現状・課題

- 多数の児童生徒がWi-Fiに同時接続する中、動画等をスムーズに視聴可能にするには高速・大容量な通信環境が必要となる。
- インターネット環境が脆弱で、使用を制限しながら授業を進めなければならない。
- 学校の屋内運動場には、Wi-Fiアクセスポイントが設置されていないが、災害時に避難施設となることから、必要性は高まっている。
- 教員の校務処理等に当たっても、通信環境に左右され、効率化を図る上での支障となっている。

提案

- ストレスのない通信環境を確保する。
- 特別教室や学校屋内運動場へもWi-Fi設備を設置する。

期待される効果

- 場所を選ばず、ストレスなくつながるインターネット環境が確保されることで、円滑な授業運営が可能になる。
- 教員のデジタル教材の活用機会が増え、児童生徒の理解力の向上が図られることが期待できる。



通信環境の整備で、事務処理や授業運営をさらに充実!!



提言

業務の見直し・効率化



施策12 . ICT利活用（デジタル化）の推進

現状・課題

- 保護者への配布物が、未だに紙ベース。
- 児童生徒に配布物を渡しても、置き忘れや途中での紛失などにより保護者に行き届かないことがある。
- 電子化できるものを精選し推進することが求められる。

提案

- 配布物は電子データで配信。
- 保護者アンケート、出席連絡の全デジタル化。
- VBA等の活用や、AI等の利活用を推進。
- 研修を充実。科目テストのデジタル化。
- 夏休みの課題を統合・データ管理。
- 調査や報告書をWebアンケート化。
- 教員の紙媒体の出勤簿や、休暇等申請簿等の電子化。

期待される効果

- 紙の消費量削減、事務簡略化。
- 電子データの場合、視覚面でもより分かりやすい資料作成が可能。



デジタル化の徹底で、情報伝達の確実性向上と業務の効率化を実現!! 28



提言

業務の見直し・効率化



施策13．教材研究データベースの創設

現状・課題

- 多忙により授業の空き時間がなく、授業準備・教材研究が不十分。
- 教材研究を0（ゼロ）から始めることは非効率。
- 教材データをストックする器（データ保存先）はあるが、属人的な形であり、使い勝手が悪く利活用は限定的。

提案

- 学習教材のデータをストックできる仕組み（システム）を用意。
（（仮）教材研究データベースの創設）
ポータルサイト上に設け利便性を確保。

期待される効果

- 学習教材の研究は時間がかかるが、ストックされた教材を利活用し効率化。
- 教員の研究意欲の向上（自己の作成した教材をストックすることで、やりがいや満足度に繋がる。）。
- 教材以外のデータ共有も期待。



教材研究の効率化により、教員の授業力と子どもの学びを向上!!



提言

業務の見直し・効率化



施策14．オンデマンド研修の拡充

現状・課題

- コロナ禍においては、教員の研修においてもオンライン形式導入。
- コロナ禍の収束に伴い、集合形式の研修が復活。
- 集合形式の研修は、出席に伴う移動時間や出張旅費の発生などの課題あり。
- また、オンライン形式によるライブ配信のものは、受講日時が限られ、業務の都合上受講不可の場合あり。

提案

- オンデマンド研修を拡充。

期待される効果

- 集合形式と比較し、オンデマンド研修は、出張に伴う時間と経費が削減。
- 受講者の都合の良い時間・場所で学べる。
- 受講後であっても、繰り返し視聴することができ必要な時に学びなおし可能。
- 受講の進捗においても、自分の理解の状況に合わせて受講可能。



時間と場所に縛られずに、教員の学びを効率的に確保!!



提言

業務の見直し・効率化



施策15．民間事業者等の活用

現状・課題

- これまで学校や教員が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方について、平成31年1月中央教育審議会の答申で「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」の3分類と整理。
- 他自治体において、プール清掃、教室等のワックスがけ清掃、除草作業などで委託の導入事例がある。
- 書写においては、地域人材が特別非常勤講師として学習指導に当たっている事例がある。
- 特別非常勤講師の活用には、都道府県が任用権限を有している。名古屋市が、地方分権改革に関する提案制度により権限移譲を提案したが、見直しには至っていない。（活用への事務負担が大きい。）

提案

- プール業務の委託（授業 / 清掃・管理）
- 技能系科目（例）書写、美術講師及び給食指導への地域人材等の積極登用。
- 特別非常勤講師制度の活用促進を図るため、国に権限移譲の要望の是非について検討。

期待される効果

- 民間事業者等に委託した方が、専門性が高く作業が効率的、又は教員負担の軽減。
- 授業でも児童生徒の知識・技術の習得が教員が指導する場合よりも効果的。
- 質の高い地域人材を特別非常勤講師として活用することで、教員の負担軽減が図られるとともに、児童生徒に対する学習の質の向上が見込まれる。



民間事業者等の利活用で、業務効率と実施効果を向上!!



提言

業務の見直し・効率化



施策16．部活動の地域移行のロードマップ提示

現状・課題

- 令和8年度、地域等への本格移行に向け、現在、市や関係団体において様々な検討が行われているが、移行に当たっては、十分な準備期間が必要となる。
- 他自治体では、地域人材確保の取組や指導者に対する研修制度を設ける事例も見られる。
- 教員の働き方改革を踏まえた丁寧な準備、混乱のない円滑な移行が求められる。
- 部活指導を行う教員への適時適切な情報提供が求められる。

提案

- 部活動の地域等移行のロードマップの提示
- 人材の登録状況や関係団体の体制、移行などの情報提供（検討状況の見える化）
- 地域人材等への研修の充実

期待される効果

- 移行に向けたスケジュール、解決すべき課題等を早期に理解しておくことで、本移行時の混乱（移行に伴う事務負担）を軽減することが可能となる。



教員の働き方改革を踏まえた円滑な地域移行への見える化!!



提言

業務の見直し・効率化



施策17．集金業務の委託化等

現状・課題

- 教材費などの集金業務については、現金管理、未納時の催促など、心身ともに負担となっている。
- 市内で学校ごとに取り扱いが異なる。
- 中教審が示した「学校・教師が担う業務に係る3分類」では、「学校徴収金徴収・管理」は、基本的に学校以外が担う業務とされており、他自治体の取組事例も紹介されている。
- また、キャッシュレス決済に伴う手数料負担についても、保護者側負担が生じない対応をしている自治体の例がある。

提案

- キャッシュレス決済の推進
- 集金代行業務等委託化
- 使用頻度の低い一部教材の校内備品化

期待される効果

- 学校内で現金を扱わなくなることで、現金管理上のリスク（盗難・紛失など）が軽減されるとともに、納付の遅延に伴う督促等の手間・負担が解消される。



キャッシュレス化の推進等で、教員、保護者の負担も軽減!!



提言

業務の見直し・効率化



施策18．電話増設を含む職員室のリノベーション

現状・課題

- 学校には、電話回線が2,3回線が敷かれているが、子どもの下校後一斉に、各教員の連絡業務が行われるため、架電順番待ちの状況がある。
- 1件の電話連絡で約30分の時間を要すること。
- 日中でも複数回線が使用中で、保護者等が連絡をしても通話中となるとの指摘有。
- また、多くの職員室では島型の机配置で従来から変化無。
- 学校でも、近年、職員室のリノベーションに取り組んでいる事例がある。
- 民間事業所とは異なり、職場に休憩室なし。

提案

- 学校の電話回線を増設。または、携帯電話回線を増設。
- 職員室のリノベーション。
- 自由に使えるコミュニケーションスペースなどを設ける。

期待される効果

- 電話対応の待ち時間が減少し事務が効率化。
- 速やかな保護者連絡が可能。
- 働く空間が変われば、働き方や考え方にも変化が出てくる。



働く空間を模様替えし、教員自身の意識変革を促進!!



提言

働き方改革の着実な推進

制度改善、働き方改革のバックアップ体制の強化や
情報発信をして、前向きに取り組を進めていきたい



提言

働き方改革の着実な推進

制度改善、働き方改革のバックアップ体制の強化や情報発信をして、前向きに取り組を進めていきたい



提言 では、学校・教員・保護者・地域等からの幅広い理解を得て、働き方改革の取組を引き続き進めていくため、推進体制の強化と様々な情報発信という視点でまとめました。

各主体の取組 進捗報告等
 (例) 学校現場業務改善推進会議
 ・これまでの各主体での個別の取組に限界
 (1学校・1教員・1課単位...)

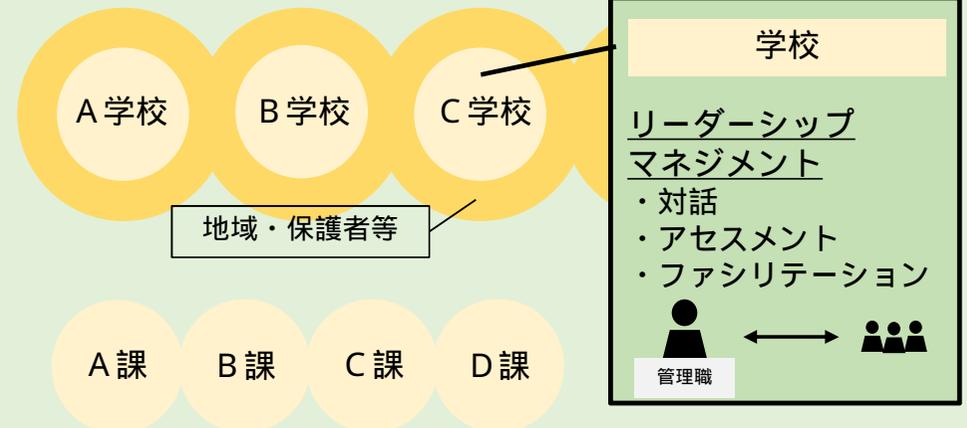
第三者モニタリングの実施

「旗振り役の組織」の設置

- ・業務の棚卸
- ・改善等の方向性提示
- ・制度の企画・立案、調整等
- ・学校、保護者、地域等へ周知啓発

働きかけ

学校管理職の意識変革とリーダーシップ





提言

働き方改革の着実な推進



施策19．小学校の教科担任制の拡充

現状・課題

- 小学校では基本的に全科目を一人の教員が教えているが、科目による得手不得手あり。
- 2022年4月から小学校高学年において教科担任制が導入。
- 優先的に専科指導の対象とすべき教科は、外国語、理科、算数、体育。

提案

- 教科担任制の人員加配の配置。
- 専科指導の対象とすべき科目の拡充。

期待される効果

- 専門としている教科を教えることで、授業の質の向上が図られることを期待。
- 受け持つ教科に専念できるため、授業準備、教材研究にあてる時間を確保可能。
- 指導の進み具合や宿題の分量などが同じになるため、クラス・先生による差の解消。



提言

働き方改革の着実な推進



施策20．標準授業時数の見直し・弾力化

現状・課題

- 標準授業時数は、学習指導要領で示している各教科等の内容を指導するのに要する時数を基礎として、国が定めている。
- 2002年度からいわゆる「ゆとり教育」が導入され、授業時数が大幅に削減されたが、完全週5日制となった。
- 2011年度から段階的に授業時数は引き上げられ2002年度以前の水準に復帰した。
- 標準授業時数を大きく上回る編成に対し、国から指導はされたが、多忙化は変わらない。

提案

- 次期学習指導要領の改定に合わせ、国が定める標準授業時数を引き下げる又は、各地方公共団体の状況により弾力的に運用できるよう要望する。

期待される効果

- 国が定める標準授業時数で、1人の教員が担当する授業は、小4～小6で最大週29コマだが、20なら9コマ分が授業準備等に充てられ、教員の負担軽減・質の向上が図られる。



標準授業時数を減らし、教育の質の向上に費やす時間と余裕を得る!! 38



提言

働き方改革の着実な推進



施策21．学級編制の弾力化

現状・課題

- 2021年度から5年間かけて小学校の学級編制が35人に引き下げ。
- 少人数学級の教育効果は文部科学省が2025年度まで調査中。
- 現状として、特別な支援を要する児童生徒が増加傾向にあり、35人学級の目指す「個別最適な学びの実現」「協働的な学びの実現」を図るためには、更なる少人数化が必要。

提案

- 学級編制の標準について、国にさらなる引き下げの改正を要望。
- 市基準を30人学級とする。

期待される効果

- 児童生徒の上限が減ることで、一人ひとりの教員の負担が減り、児童生徒に寄り添ったより丁寧な指導が可能。
- 児童生徒の発言や対話の機会が増えることで、授業の活性化を期待。



更なる少人数学級制により、誰一人取り残さない教育を実現!!



提言

働き方改革の着実な推進



施策22．屋内運動場及び特別教室への空調設置の加速化

現状・課題

- 平均気温は年々上昇し、1990年代以降高温となる年が頻出。
- 屋内運動場内の気温・湿度は一度上がると下がりにくく、また閉鎖された空間であるため、換気が不十分になりがちで多人数での運動により室温が上昇するなどから、屋内運動場内でも熱中症が発生しやすくなっている。
- 夏場、例えば理科室での実験などの授業では、暑さのため授業ができず、単元履修の計画を変更せざるを得ないような事態が発生している。

提案

- 屋内運動場に空調設備の設置。
 - 優先順位として、部活の使用が多い中学校から設置。
- 特別教室等への空調設備の設置。

期待される効果

- 夏場の屋内運動場における熱中症事故を防止することが可能となる。
- 計画通りに学習が進められる。
- 大地震や台風、豪雨による水害時など、体育館は災害が発生した際の避難場所としても使われるため、同様のことが言える。



熱中症のリスクを減らし、児童・生徒等の安全を確保!!



提言

働き方改革の着実な推進



施策23 . 第三者モニタリング(業務仕分け)の実施

現状・課題

- 学校現場では様々な働き方改革に取り組んできているが手詰まり感。
- 取組の効果は徐々に見えてきてはいるものの、現場では効果の実感が得られていない教員も多くいるのが実情。
- 内部からの大胆な改革・改善には大きなエネルギーが必要。
- 学校により考えが異なり、好事例を横展開できず、学校間の格差も発生。

提案

- 学校現場以外の第三者によるモニタリング調査を一部のモデル学校で実施し、学校及び教員が担う事業の仕分け・改善等の提案を受ける。(例)借上げバスを利用する校外行事の見直し

期待される効果

- 第三者の目線で、既成概念にとらわれず、改善策等が生まれてくる。
- 改善策の実現にあたり、外部評価を根拠として取り組みが可能。



第三者評価の導入で、業務の適正化・効率化の実効性を高める!!



提言

働き方改革の着実な推進



施策24．苦慮する対応事案への支援の充実

現状・課題

- 教員のなり手不足の原因として、理解ある保護者が多くいる中で、時折ある過剰な要求や不当な要求を行う保護者対応の大変さなどが挙げられる。
- 就業時間後も保護者から電話連絡が入り、対応を迫られる。
- 児童生徒間のクレームが入ると、個人情報の観点から保護者間で調整が出来ず、保護者が帰ってくる20時以降に対応することも多い。（副校長も待機）
- 教員と保護者の関係性は大事だが、教員のみが保護者対応をすべて行う必要はない。

提案

- 保護者対応マニュアル等の整備・周知
- 学校外のトラブルは警察相談と保護者地域に周知
- 17時以降の留守番電話設定の徹底。緊急時は、教育委員会対応。
- 登校児童生徒の対応のため、勤務時間前に出勤している現状を踏まえ勤務時間の適正化（8時半～勤務時間を変更）し対応時間の環境整備を行う。

期待される効果

- 教員を守る仕組みが作られ、教員の働き方改革につながる。
- 実情を周知することにより、保護者等と対立しない関係性を構築。



保護者・地域に実情を伝え、同じ方向を向いていける体制を!!



提言

働き方改革の着実な推進



施策25．保護者・地域に伝わる情報発信

現状・課題

- 働き方改革を進める上で、学校現場の現状を保護者や地域に伝えられていない。
- 教員の働き方改革は教員が楽をするためだと受け取られかねないため、学校自体が積極的に発信することに躊躇。
- 情報が一部にとどまってしまい広がりが無い。

提案

- 教員の働き方改革に関する情報を教育委員会から発信。
- 働き方改革だけでなく、相模原市の教育の魅力を伝える情報も広く発信。

期待される効果

- 現状をしっかりと伝えることで、保護者や地域の学校現場に対する理解を促進。
- コミュニティスクール等、学校と地域の連携を推進する上での相乗効果。
- マスメディアへの積極的な情報提供で、認知度を高める。



情報発信で、誰もが応援したくなる学校を実現!!



提言

働き方改革の着実な推進



施策26．管理職の意識変革とリーダーシップ

現状・課題

- 全市に共通する業務であっても学校間において様々な違いが生じている。異動に伴って、前任校との違いに翻弄される教員も存在する。
- 法制度上、学校長には学校教育における最高責任者として多くの職務権限が与えられており、その裁量にも幅がある。
- 学校現場での働き方改革に当たっては、現行法制度を踏まえ、学校長をはじめとする管理職の意識格差によって学校間格差が生じることのないよう共通認識に立ち、全市的な取組として推進していくことが求められる。

提案

- 管理職の意識改革
- 学校間格差に関する認識の共有と是正
- 教員等との対話力の向上
- 校内意思決定プロセスの見える化

期待される効果

- 学校長をはじめとする管理職が、自らの権限と責任を自覚し、学校現場での働き方改革に対するリーダーシップとマネジメント力を発揮することで、教員の負担感の軽減が図られるとともに、風通しの良い職場風土が醸成されることが期待される。



管理職のリーダーシップにより、生き生きとした学校現場に!!



提言

働き方改革の着実な推進



施策27．働き方改革推進の組織体制の強化

現状・課題

- 長年、各学校及び事務局が教員の働き方改革に取り組んできた。
- しかし、令和4年度の時間外勤務時間数は、コロナ禍の収束に伴うものか小学校は30分減、中学校は2時間増。
- プロジェクトチームで「改革にはエネルギーが必要」「誰かがイニシアチブをとり進めなければ変わらない」の声有り。
- また、好事例の横展開がなく、学校間での格差が発生。
- 学校間で働き方改革の取組に温度差があり、学校により時間外在校時間数の差が存在。

提案

- 働き方改革の旗振り役となる組織の設置。
- 業務の棚卸や改善等の方向性提示。
- 制度の企画・立案、調整等。
- (仮)働き方改革通信を発行し、各校の取組を紹介。

期待される効果

- 旗振り役の組織として取組を主体的に推進可能。
- 「これまでの当たり前」の意識を変える。
- 各学校の先生の取組の生の声の記事掲載により、改革意識向上。



働き方改革への取組の本気度をさらに高める!!



結びに...「人財」を大切にする相模原でありたい

「人」を大切にする
さがみはら
だからこそ実現してほしい



学校を舞台とし
たみんなの幸せ
を実現

「人財」によっ
て支えられる
学校教育

- ・今いる教員「人財」
(安心して働き続けることができる)
- ・教員を目指している「人財」
(希望を持つことができる)
- ・多様に支援する「人財」
(ライフスタイルに合わせた関わり方ができる)

子どもと関わり、
子どもの成長を感じるのは
教員のやりがい



子どもたちの
成長

教育環境の
更なる改善



好循環が組織の活性化を促し
教員の働く環境を改善!!