

武蔵野市立学校における
働き方改革推進実施計画

～先生いきいきプロジェクト・2.0～

令和4年2月

武蔵野市教育委員会

1 「先生いきいきプロジェクト」の目的と計画策定の経緯

児童・生徒の健やかな成長を支える質の高い学校教育を推進するためには、教員一人一人の心身の健康保持の実現と、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重要である。

現在、学校を取り巻く環境は複雑化・多様化しており、学校に求められる役割も拡大する中、学校において教員は日々子どもたちと向き合い、献身的な努力を重ねているところである。一方で、教員の長時間労働の実態(※)が明らかとなっており、このことは児童・生徒の学びを支える教員の心身の健康に少なからず影響を及ぼすとともに、児童・生徒と向き合う時間の確保等、日々の教育活動の質にも関わる重大な問題となっている。

このため、武蔵野市教育委員会では、平成 28 年度より、教員一人一人の心身の健康保持・増進と、教員が担当する校務の改善を図り、児童・生徒と向き合う時間を確保していくことを目指して、教員の多忙化解消に向けた取組である「先生いきいきプロジェクト」を推進し、教員の働き方改革に取り組んできている。

平成 30 年 2 月、東京都教育委員会は「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、区市町村教育委員会が、地域の実情や所管する学校の実態を勘案しながら、取組方針や具体的な取組内容、取組に関する検証等を盛り込んだ教員の働き方改革に関する実施計画を策定することを求めた。そこで、平成 30 年 6 月、当面の目標として「週当たりの在校時間が 60 時間を超える教員をゼロにする」を設定し、「武蔵野市立学校における働き方改革推進実施計画～先生いきいきプロジェクト～」を策定した。また、国から「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」が示され、区市町村教育委員会においても教師の勤務時間の上限に関する方針の策定が求められたことから、働き方改革推進実施計画に位置付け、一体として示す改訂を令和元年 10 月に改訂した。

※

- 中学校教員を対象とした経済協力開発機構（OECD）の 2013 年の「国際教員指導環境調査」では、日本の教員の勤務時間が週 53.9 時間と報告している。
- 平成 19 年度に東京都教育委員会が実施した「副校長等の職務実態調査」では、副校長の約 90% が多忙感を抱いており、その主な理由として、調査等の作成や担当分掌において分担できない業務等への対応を挙げている。
- 武蔵野市教育委員会が、平成 26 年度に実施した「武蔵野市立学校職員意識調査」では、小中学校教職員の 1 日当たりの学校にいる平均の時間（平均の退勤時刻－平均の出勤時刻）が約 11.79 時間となっている。特に、勤務を要しない土・日曜日に学校に来る日数については、全体の 46.8%の教職員が月 3 日以上と回答している。また、負担と感じている業務については、24.9%が事務処理、16.8%が調査報告、そして 12.3%が保護者対応とそれぞれ回答している。
- 平成 29 年度に東京都教育委員会が実施した「東京都公立学校教員実態調査」によると、教員の週当たりの在校時間の平均は、小学校副校長 68 時間 33 分、中学校副校長 65 時間 54 分、中学校教諭 64 時間 35 分、小学校教諭 58 時間 33 分である。また、過労死ライン相当といわれる週 60 時間以上在校している教諭の割合は、小学校で 37.4%、中学校で 68.2%となっている。

2 これまでの取組と評価

(1) 改訂後の「先生いきいきプロジェクト」の取組

平成 31 年 4 月より、市立小・中学校全校において、教職員に I C カードを貸与し、タイムレコーダーによる出退勤時刻の把握を始めた。いわゆる時間外勤務が 1 か月 100 時間を超えた教職員に対して、産業医との面談を実施した。また、小・中学校全校統一した学校徴収金管理システムを導入し、教員・事務職員の事務負担の軽減を図った。さらに、第四中学校と第五中学校 2 校には、部活動指導員をモデル校として配置し、モデル校の成果と課題を明らかにしながら、令和 2 年度から全校に部活動指導員を 1 名ずつ配置した。

(2) 「先生いきいきプロジェクト」の評価

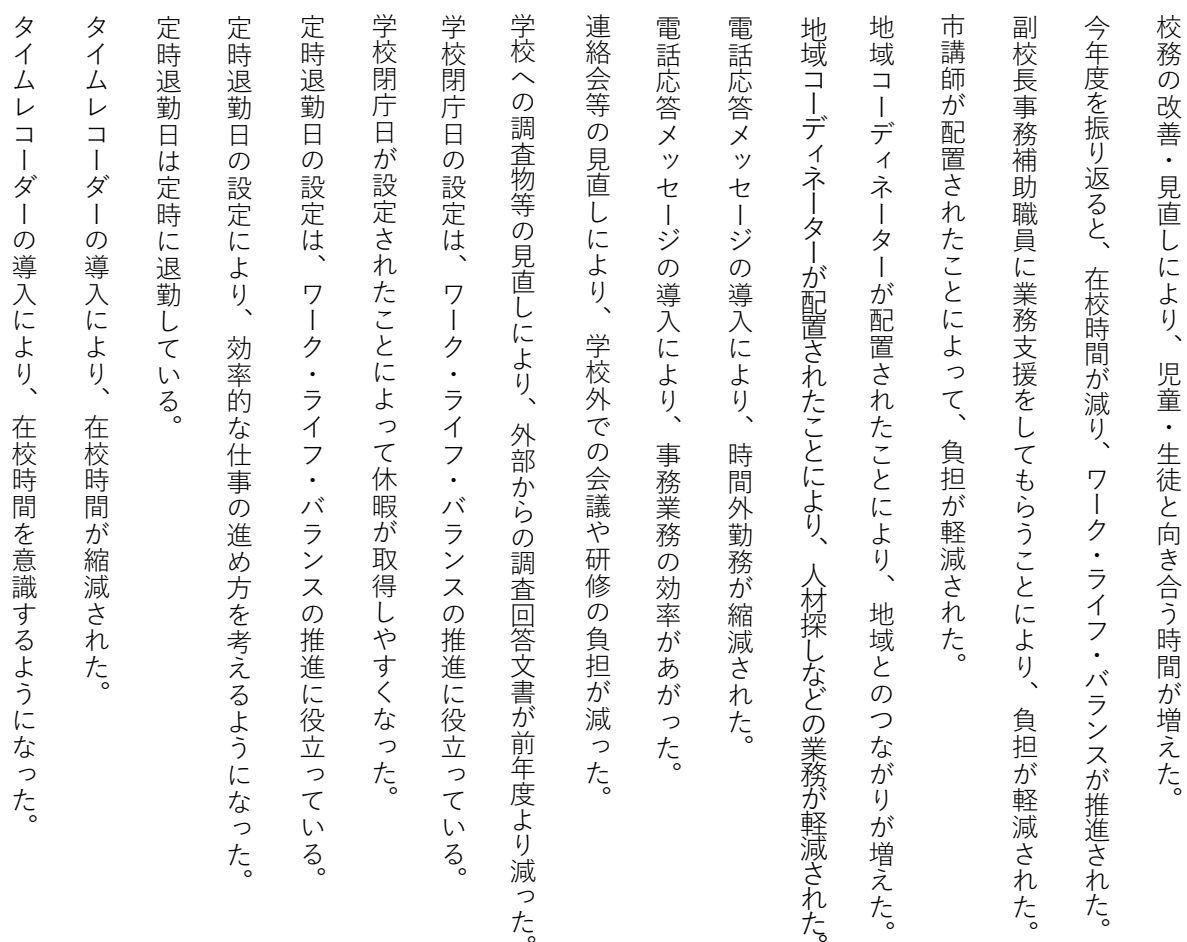
働き方改革は、教員の負担軽減を図る様々な制度や仕組みを整えていくことも大事であるが、教員一人一人が自らの働き方を見直し、効率的に仕事を進めようとする意識改革が欠かせない。そこで、「先生いきいきプロジェクト」の評価の一環として、平成 30 年度から毎年度末の時期に教職員に意識調査を行っている。

その結果を見ると、設問 17 項目中、14 項目において、年を経るごとに肯定的な回答の割合が増えている。「今年度を振り返ると、在校時間が減り、ワーク・ライフ・バランスが推進された」という設問に対する肯定的回答は 30.4%、50.5%、59.3%と回答の割合が年を経るごとに大きく増加している。また、「校務の改善・見直しにより、児童・生徒と向き合う時間が増えた」に対する肯定的回答にも、27.6%、40.0%、50.9%と年ごとに 10 ポイント以上高い数値を示している。働き方改革の進捗状況としてはまだ十分とは言えないが、年々大幅に改善が図られている。個別の取組に対する肯定的な評価を見ると、令和 2 年度「市講師が配置されたことによって負担が軽減された（市講師配置校のみ回答）」は 89.6%、「副校長事務補助臨時的任用職員に業務支援してもらうことにより、負担が軽減された」は 91.7%と、とても高い評価であり、これらの取組が大きな成果を挙げていると考える。一方、「電話応答メッセージの導入により、時間外勤務が縮減された」、「電話応答メッセージの導入により、事務業務の効率が上がった」、「地域コーディネーターが配置されたことにより、地域とのつながりが増えた」の 3 項目については、平成 30 年度と令和元年度は 10 ポイント以上肯定的な評価が上がっているが、令和 2 年度は下がっている。これは、新型コロナウイルス感染予防の対策により、地域での学習活動が制限されたこと、臨時休業中の家庭との連絡手段の多くが電話であったため、電話応答メッセージの導入が、かえって家庭との連絡を取り合う際に不便になったことが考えられる。年度ごとの比較では肯定的な評価は下がっているが、その差は小さいものであり、それぞれの取組の導入について、一定の成果はあると考える。

また、教員の在校時間について比較すると、令和元年度の平日 1 日あたりの平均在校時間は、10 時間 25 分であり、週あたりに換算すると 52 時間 6 分であった。令和 2 年度は、平日 1 日あたりの平均在校時間が、10 時間 1 分であり 24 分の減、週あたりに換算すると 50 時間 8 分であり、2 時間減少した。新型コロナウイルス感染予防による臨時休業や、学校に残留する時間を午後 8 時までとしていたことなども要因として考えられる。

これらの結果から、「先生いきいきプロジェクト」の取組を継続することにより、さらに肯定的な評価に結び付くことが考えられる。

■ H30 ■ R元 ■ R2



3 市の計画との関連、国の動き等を踏まえた改訂の方向性

前回の改訂以降、国の動きがあり、市の計画も策定されている。

○令和元年 12 月 給特法改正

国の示す「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」が法的根拠のある「指針」に格上げされた。

○令和 2 年 1 月 「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の告示

教育職員のサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置として、在校等時間の上限等に関する方針を教育委員会規則等に定めることが示された。

○令和 2 年 4 月 「武蔵野市第六期長期計画」策定

2 子ども・教育 基本施策 5 教育環境の充実と学校施設の整備

(1) 教育力の向上をもたらす教職員の働き方の追求

○令和 2 年 2 月 「第三期武蔵野市学校教育計画」

施策⑦ 学校に好循環を生み出す取組の充実

24.武蔵野市立小・中学校における働き方改革の推進

25.持続可能な部活動の実施に向けた取組

26.主体的・対話的で深い学びの実現に向けた教員研修の実施

また、新型コロナウイルス感染防止のために、令和 2 年 3 月から 3 か月に及ぶ学校の臨時休業を行った。学校再開後は、各校日々の新型コロナウイルス感染防止対策を講じた教育活動を進めている。この間、これまで行ってきた各校の教育活動を見直す機会となっている。令和 3 年 4 月からは、GIGA スクール構想を活用し、児童・生徒一人 1 台にタブレット型パソコンを貸与した、武蔵野市学習者用コンピュータ活用事業を開始した。

改訂された学習指導要領は、令和 2 年 4 月に小学校、令和 3 年 4 月に中学校が全面実施となり、学習者用コンピュータの適切かつ効果的な活用も加えた、主体的・対話的で深い学びを実現する授業改善が求められている。一方、学習者用コンピュータの活用による校務の軽減も期待される。

以上、2、3 の項を踏まえ、次の対応が必要となる。

- ① 「武蔵野市立学校の管理運営に関する規則」を改定し、上限時間の原則を示す。
- ② 児童・生徒の健やかな成長を支える質の高い学校教育を推進するためには、本市の小・中学校に勤務する教員には、どのような教員であるべきかという目指す教員像を改めて明確にする必要がある。そこで、目指す教員像を設定した上で、誇りとやりがいをもって職務に従事する環境を整える「先生いきいきプロジェクト」を継続・拡充していく形に改める。

4 武蔵野市立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針

文部科学省は、学校における働き方改革を推進するため、中央教育審議会における審議を踏まえ、平成 31 年 1 月に「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」を策定した。この中で、服務監督権者である各教育委員会に対し、所管内の公立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針等を策定するよう求めている。これを受け、東京都教育委員会においては、令和元年 5 月 23 日に「都立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を策定し、勤務時間の上限の目安時間を定めた。

令和元年 12 月の給特法改正に伴い、前述の「ガイドライン」が「指針」に格上げとなり、在校時間の縮減の実効性が強化された。東京都教育委員会においては、「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」、及び「都立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」が改正された。

本市においては、この「先生いきいきプロジェクト」に、「武蔵野市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」として上限の目安時間を定めたが、上述の法また条例等の改正を踏まえ、「武蔵野市立学校の管理運営に関する規則」の改正と共に方針を改訂し、学校における働き方改革をより一層推進していくこととする。

(1) 上限時間の原則

- ① 1 か月の在校等時間の総時間から、条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が 4 5 時間を超えないこととする。
- ② 1 年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が 3 6 0 時間を超えないこととする。

※在校等時間＝在校時間－（休憩時間＋勤務時間外に自発的に行う自己研鑽や飲食している時間等）
＋校外で職務に従事する時間（児童生徒の引率や職務として行う研修等）

(2) 特例的な扱い

- ③ 上記(1)を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合についても、1 年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、7 2 0 時間を超えないこととする。この場合においては、1 か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が 4 5 時間を超える月は、1 年間に 6 月までとすること。
- ④ 1 か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が 1 0 0 時間未満であるとともに、連続する複数月（2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月）のそれぞれの期間について、各月の勤務時間の総時間を減じた時間の 1 か月あたりの平均が、8 0 時間とする。

(3) 学校における働き方改革の当面の目標等

(1) の通り上限時間の原則を定めるが、現状を鑑み、まずは当面の目標の達成を目指す。令和4年度までには目標達成するよう努める。

① 当面の目標

週当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにする。

※週当たりの在校時間 60 時間は、1 か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間 80 時間に相当。

② 当面の取組方針

○平日は、1 日あたりの在校時間を11時間以内とする。

○週休日である土曜日、日曜日については、連続して業務に従事することがないように、どちらか一方は必ず休養できるようにする。

5 武蔵野市立小・中学校に勤務する教員に期待される教師像

武蔵野市教育委員会教育目標、及び第三期武蔵野市学校教育計画の基本理念である「自ら人生を切り拓き、多様な他者と協働してよりよい未来の創り手となる力を育む」を実現していくために、本市の市立小・中学校に勤務する教員には、以下の教師像を期待する。

- ・「生きる力」を支える自信と意欲を育む主体的な学び手への動機付けを行う教師
- ・新しいことへのチャレンジに恐れずに取り組み、不易なことを深め追究する教師

次ページ以降に、「武蔵野市立学校における働き方改革推進実施計画 ～先生いきいきプロジェクト・2.0～」の全体像と共に、先生いきいきプロジェクト・2.0 の具体的な取組を示す。

○武蔵野市教育委員会教育目標

○第三期 武蔵野市学校教育計画

基本理念：自ら人生を切り拓き、多様な他者と協働してよりよい未来の創り手となる力を育む

施策⑦ 学校に好循環を生み出す取組の充実 No.24、25、26

本市の小・中学校の期待される教師像

- ・「生きる力」を支える自信と意欲を育む主体的な学び手への動機付けを行う教師
- ・新しいことへのチャレンジに恐れずに取り組み、不易なことを深め追究する教師

国や都の動き

- ・公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律
- ・東京都「学校の働き方改革推進プラン」

教員の勤務の実態

- ・学校を取り巻く環境の複雑化・多様化
- ・学校に求められる役割の拡大
- ・教員の日々の献身的な努力に依存
- ・教員の長時間労働

武蔵野市立学校における働き方改革推進実施計画 ～先生いきいきプロジェクト・2.0～

1 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

- ①タイムレコーダーを活用した出退勤システムの実施
- ②定時退勤日及び最終退勤時刻の設定
- ③長期休業中の学校閉庁日の設定
- ④在校等時間に応じた産業医との面談

3 教員を支える人員体制の確保

- ①市の派遣相談員及びスクールソーシャルワーカーの増員に伴う相談機能体制の充実
- ②地域コーディネーターによる地域人材の紹介・調整
- ③学習指導補助員の業務内容の拡大
- ④市講師による授業の実施
- ⑤副校長等事務補助臨時的任用職員の配置
- ⑥臨時的任用教員（産休及び育休代替教員）育成のための支援
- ⑦学校が活用しやすいスクールロイヤー制度の検討

4 部活動の負担を軽減

- ①部活動指導員の配置

2 教員業務の見直しと業務改善の推進

- ①市事務パートナー職員の業務内容の明確化と教員業務の精選
- ②校務支援システムの導入等 I C T 化による業務改善
- ③学校・家庭・地域の協働体制の検討
- ④諸会議や学校への調査物等の見直し
- ⑤電話応答メッセージ対応の活用
- ⑥学校徴収金管理システムの活用

5 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備

- ①自己申告書等へのワーク・ライフ・バランス推進に向けた目標の設定
- ②保護者・地域の理解を促進するための広報
- ③武蔵野市立学校職員衛生委員会の開催

6 教員の主体的な研鑽の奨励

- ①都認定団体や民間団体の研究発表会等参加費の補助

6 「先生いきいきプロジェクト・2.0」

(1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

① **タイムレコーダーを活用した出退勤システムの実施** (継続)

タイムレコーダーによる出退勤時刻を把握することにより、本人及び管理職、市教育委員会事務局は、校務支援システム内で在校時間をいつでも確認することができる。在校時間の縮減について管理職から必要に応じて個別に声をかけるとともに、校務の具体的な見直しや教職員一人一人が自らの働き方について振り返り効率的な職務遂行を心がけることなどにより、心身の健康の保持・増進につなげる。

② **定時退勤日及び最終退勤時刻の設定** (継続)

各学校の実情に応じて週1日程度の一斉定時退勤日や最終退勤時刻を定めることで、教員一人一人が勤務時間を意識し、効率よく仕事を行う意識付けを図っていく。

③ **長期休業中の学校閉庁日の設定** (継続)

夏季休業日や冬季休業日中に、学校ごとに学校閉庁日を設けている。各学校の実情に合わせながら、教員の日直を置かなくてよい学校閉庁日の拡大を図ることで、教員が休暇を取得しやすい環境を整えていく。

④ **在校等時間に応じた産業医との面談** (継続)

いわゆる時間外勤務が1か月100時間を超えた教職員に対しては、市教育委員会が産業医との面談を設定する。また、複数月継続して時間外勤務が長い教職員に対しては、校長から産業医との面談を促すとともに、本人が希望をすれば産業医との面談が可能である旨を全教職員に周知し、心身の健康の保持・増進を図る。

(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

① **会計年度任用職員の業務内容の明確化と教員業務の精選** (継続)

各学校に配置している市費負担の事務を担当する会計年度任用職員の業務内容を明確化することに伴い、副校長、教員、事務職員の業務改善をそれぞれ進めている。

具体的には、教科書給与事務や就学援助事務、教材費等の私費会計事務等、教員以外が担える業務を事務嘱託員が行っている学校が多い。

今後とも、各学校において教員の専門性が求められる業務を精選し、教員の負担軽減に努めていく。

② **校務支援システムの導入等ICT化による業務改善** (拡充)

市立小・中学校全校において、教職員一人に1台のパソコンを配備するとともに、学校情報システム(MSIS)を整備し、校務支援ソフトウェアを活用した成績管理や通知表作成、教材作成、共有フォルダの活用による資料や情報の共有化等による教員の業務軽減を図っている。

また、学校ホームページの更新に係る負担が大きいことから、平成29年度から、専門知識がなくても更新作業ができるCMS(コンテンツ管理システム)を導入した。

令和3年度から武蔵野市学習者用コンピュータ活用事業を開始し、児童・生徒に一人1台のタブレット型PCを貸与している。授業での活用を踏まえ、教員も同じタブレット型PCを使うこととしているが、M S I Sの端末、学習者用コンピュータ、令和3年度においては、これまで使用していたデジタル教科書が導入されているタブレット型端末も使用することとなり、I C T機器の取扱いが煩雑であった。また、学習者用コンピュータを校務に利用している実績を踏まえ、令和4年度中にM S I Sの端末のリース更改があることから、校務支援システムと学習者用コンピュータを一体的に取り扱うことができる端末に変更することで、煩雑さを解消する。校務支援システムについても、クラウドサービスの利用に変更し、インターネット環境が使用できる場所で、校務処理ができるように改善する。

③ 学校・家庭・地域の協働体制の検討 （新規）

「社会に開かれた教育課程」の理念のもと、学校・家庭・地域が一体となって子どもの豊かな成長を支えるためには、学校・家庭・地域が目標やビジョンを共有し、これまで以上に連携・協働を推進する必要がある。そのために、学校・家庭（保護者）・地域を巡る様々な課題を踏まえた、主体的に協議できる体制づくりや、持続可能な体制づくりについての検討が必要であり、令和3年10月より、「学校・家庭・地域の協働体制検討委員会」を設置し、検討を開始している。令和4年度中に報告書をまとめ、新たな協働体制のもとに、学校の働き方改革を推進する。

④ 諸会議や学校への調査物等の見直し （継続）

学校における業務のうち、教員の負担感が強いものとして、事務処理や調査・依頼への対応が挙げられている。そこで、平成29年度より武蔵野市役所において全庁に、教員に出席を求める会議や研修、及び学校からの回答を求める書類等について見直しを行うよう依頼している。また、教員が出席する指導課主催の連絡会等については、回数の削減を行った。引き続き、学校に送付する文書や調査依頼等の精選に努めていく。

⑤ 電話応答メッセージ対応の活用 （継続）

勤務時間終了後の電話対応の負担を軽減することで、事務業務の効率化を図り、時間外勤務の縮減を図ることを目的として、全小・中学校で電話応答メッセージ対応を導入している。（原則、小学校は18:30～7:30、中学校は19:00～7:30）

⑥ 学校徴収金管理システムの活用 （拡充）

事務の効率化・平準化や誤作業の防止を図り、教員・事務職員の事務負担を軽減するため、学校で行っている教材費、給食費等の徴収事務について、小・中学校に全校統一の管理システムを導入した。

しかし、全校統一したルールがなかったことから、全校統一の取扱規程を制定するとともに、実務の手引きを作成する。

(3) 教員を支える人員体制の確保

① 市の派遣相談員及びスクールソーシャルワーカーの増員に伴う相談機能体制の充実

(継続)

都が配置しているスクールカウンセラーの他、市独自に各小・中学校に週1回ずつ派遣相談員を配置している。また、令和2年度からスクールソーシャルワーカーを6名に増員した。これらの専門スタッフを活用し、生活指導や教育相談等に対する教員の負担軽減を一層図る。

② 地域コーディネーターによる地域人材の紹介・調整 (拡充)

地域コーディネーターを各学校1名委嘱し、総合的な学習の時間等でご協力いただく地域人材の紹介・調整や中学校の職場体験先の開拓などを行っていただき、副校長等の負担軽減を図っている。地域コーディネーターと教育委員会事務局内の教育推進室所属の学校支援コーディネーターとの連携をさらに密に図りながら、今後とも地域コーディネーターの活動の幅を広げていく。

③ 学習指導補助員の業務内容の拡大 (継続)

本市ではかねてより個に応じた指導を推進するため、T2として指導補助にあたる学習指導補助員を市費により配置している。この学習指導補助員の業務の中に、例えばワークシートの作成や採点など、授業に関わる業務内容も明示し、教員の指導事務を支援できるようにしている。今後も、学校の実態に応じて、学習指導補助員の活用を推進していく。

④ 市講師による授業の実施 (拡充)

質の高い授業を展開するためには教材研究が欠かせないが、十分にその時間を確保できていない実態がある。また、令和2年度からの学習指導要領全面実施に伴い、小学校では外国語科や外国語活動の時数が増え、教員の負担がますます増大している。このような現状を踏まえ、担当教科の精選及び持ち時数の軽減の観点から、学校裁量予算の範囲内で、学校が必要とする場合は、一部の授業を市講師が単独で（またはT1として）担当することを可能とするよう制度を整えた。小学校においては、高学年において教科担任制を実施していくために、教科の専門性を担保した指導を充実していく必要がある。

令和5年度には、小学校低学年の学級担任の持ち時数を週22時間、中学年の学級担任の持ち時数を週21時間、高学年の学級担任の持ち時数を週20時間になるように市講師の配置時数を確保していく。

⑤ スクール・サポート・スタッフの配置 (継続)

教職員の中でも副校長の在校時間は特に長い。副校長の業務内容を確認したところ、副校長でなくても担える業務が多数あることが明らかになった。そのため、平成29年度から、各小・中学校に週12時間程度臨時職員を配置し、印刷や書類整理等の副校長の事務補助を行わせ、副校長の負担軽減を図っている。副校長の退勤時刻が少し早くなった、教室を巡回して児童・生徒の学習や教員の指導の様子を観察する時間が増えた、

教員の指導に当てられる時間が増えた等の成果が得られた。

また、令和元年度から、配置時数を週 20 時間とし、教材の印刷や会議資料の印刷・配布、掲示物の貼り替え、提出物のチェック、書類の整理等、教員の業務支援も行うようにした。教員の業務削減に有効に寄与するよう、仕事を依頼するシステム等を各学校において整えている。今後も活用を促進していく。

⑥ **臨時的任用教員（産休及び育休代替教員）育成のための支援（継続）**

近年、産育休を取得する教員が増えているが、その代替が経験の浅い臨時的任用教員であることが多い。1 校に複数の臨時的任用教員がいる場合、その育成にかかる学校の負担が大変大きくなるという状況があった。そこで、臨時的任用教員の育成にかかる各学校の負担を軽減するため、教育推進室所属の教育アドバイザーが臨時的任用教員の育成についても支援できる体制を平成 28 年度から整えている。今後も、教育アドバイザーによる人材育成支援を行っていく。

⑦ **学校が活用しやすいスクールロイヤー制度の検討（継続）**

様々な要望に対する法的見解等で学校が迷った場合、その不安感は大きく、また、そのことについて調べるためにかなりの労力を要する。そこで、学校が必要と感じたときに、市役所の自治法務課を通して市顧問弁護士に相談できる体制づくりを行った。しかし、学校は、もう少し気軽に相談できる体制を求めていることから、教育委員会独自に弁護士と契約し、スクールロイヤーとして学校の相談に応じてもらう制度について、検討する。

（４）部活動の負担を軽減

① **部活動指導員の配置（継続）**

平成 30 年度に検討委員会を設置して、適切な活動時間や休養日の設定等、本市における部活動の在り方について協議し、その内容を基に、「武蔵野市立学校に係る部活動の方針」を策定した。その中で、教員の部活動に関わる負担を軽減するために、新たに学校職員として位置付けられた「部活動指導員」を配置する方向を定め、令和元年度は、モデル校 2 校に部活動指導員を配置した。モデル校の成果と課題を明らかにし、令和 2 年度から全校に 1 名配置した。部活動指導員については、その人材確保も大きな課題であり、人材探しのために学校の負担が増大することも懸念されるところであるため、関係団体との連携の可能性も含め、本市の現状にあった持続可能な部活動の在り方について引き続き検討していく。

（５）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備

① **自己申告書等へのワーク・ライフ・バランス推進に向けた目標の設定（継続）**

学校管理職は、自己申告書に、自校における働き方改革の目標を設定している。これを継続するとともに、各教員も、自己申告書等を活用してできるだけ働き方改革の個人目標を設定し、それを管理職と共有した上で働き方の改善に取り組んでいくようにする。

② **保護者・地域の理解を促進するための広報（継続）**

教員には、勤務時間外の保護者への連絡や面談等を断りづらいという心理が働いているという実態がある。保護者や地域の方々にも、教員の働き方改革の必要性について理解してもらうことが、ワーク・ライフ・バランスを推進していく上で重要な環境整備になると考える。

そこで、市教育委員会からも広報紙等で情報発信するとともに、武蔵野市立小中学校長会と連携して、教員の長時間勤務を改善することが学校教育の質の向上につながるなど、教職員の働き方改革の取組について理解と協力を求めていく。

③ **武蔵野市立学校職員衛生委員会の開催（継続）**

本市では、平成 28 年度より、衛生委員会を年 3 回程度開催し、教職員の多忙化解消を含めた労働安全衛生について協議を行っている。衛生委員会の協議内容の報告及び産業医の学校巡回等を通して、各学校の労働環境の改善に努めるとともに、教職員一人一人にワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発を図っていく。

(6) 教員の主体的な研鑽の奨励

① **都認定団体や民間団体の研究発表会等参加費の補助（新規）**

校内や武蔵野市立小中学校教育研究会における研修が行われているが、教員が自ら学ぶ意欲を喚起し、主体的に外部の研究団体に所属し研究を行う教員の割合が少ない。所属しないまでも、都認定団体や民間団体が主催する研究発表会、オンライン研修に参加するにも、参加費用が個人負担であるため、積極的に参加する教員が少ない傾向にある。

そこで、教員の自ら学ぶ意欲を喚起するため、都認定団体や民間団体が主催する研究発表会、オンライン研修に参加する際に発生する参加費を補助する。

5 「先生いきいきプロジェクト・2.0」の評価と見直し

市教育委員会は、働き方改革推進実施計画「先生いきいきプロジェクト・2.0」の効果について、タイムレコーダーによる在校等時間の記録や教員への意識調査（アンケート調査）、学校管理職等からのヒアリングなどを基に振り返り、必要に応じて本実施計画の改善を図っていく。