

令和2（2020）年度～6（2024）年度

# 京都市

## 「学校・幼稚園における働き方改革」方針

～次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」

教育の質の向上を目指して～

京都市教育委員会

**共有目標 次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上を目指して**

**目指す学校像 「子どもも大人もいきいきと笑顔あふれる学校」**

～学校・保護者・地域の総体で、子どもを見守り、育てる「はぐくみ文化」を礎に  
持続可能で豊かな学びを実現する、笑顔と魅力あふれる学校づくり～

目指す子ども像：伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を創造する子ども

目指す教員像：教育者としての職責を自覚し、常に自己研鑽に努め、確かで幅広い力量をもつ教員

～常に子どもを真ん中にした対話・議論で、「チーム学校」の一員としての教員の役割を認識し、創造的な実践を～

## ★ 3つの重点指針

- (1) 社会全体で子どもを育む環境づくり
- (2) 教員がいきいきとした姿で子どもと向き合う時間の確保
- (3) 魅力あふれる学校づくりと教育の担い手の育成・支援

## 「3つ」の重点指針を進めるための具体的な「6つ」の行動目標

### ① 教育委員会による更なる業務改善と働きやすい職場環境づくり

- ・ 学校閉鎖日(年休取得促進日)の設定による連続休暇取得促進<令和2年度:夏:11日,冬:9日>
- ・ 若手教員の増加等を踏まえた学校体制の支援<教員の出産休暇にかかる先行加配の試行実施>
- ・ 学校現場の実態を踏まえた柔軟な勤務形態の検討
- ・ 教育委員会による徹底した事業の精選・見直し など

### ② 多様な専門職・外部人材の活用による学校支援と教育の質の向上

- ・ 校務支援員の全校・園配置を目指した配置拡大
- ・ 部活動指導員の配置拡大(1校2～3名程度)
- ・ 多様な専門職の配置拡充
- ・ 法的相談の活用など
- ・ 教育委員会各所属による学校支援の充実 など

### ③ 子どもや地域の実態に応じた各学校・園の更なる取組

- ・ 電話対応終了時刻・閉校時刻の設定
- ・ 部活動ガイドラインの徹底による効率的な部活動の推進
- ・ 学校評価等を通じた自己点検と取組目標の共有等
- ・ 週休日の振替や年次休暇等の取得の徹底
- ・ 教育の質の向上に向けた更なる業務改善 など

### ④ 若手教員の育成・支援と「学び続ける」研修体制の充実

- ・ 若手教員を重点的に支援する研修・体制づくり<研修支援サポーターの配置による重点的な訪問指導>
- ・ 管理職の育成・業務支援に向けたマネジメント力の強化に関する取組の充実
- ・ ICTの活用による効果的・効率的な研修と教材研究の支援
- ・ 総合育成支援教育の専門性向上、支援体制の充実
- ・ FA制や教員公募制度など、意欲を引き出す独自の人事制度 など

### ⑤ 未来を見据えた新たな学びの推進と魅力あふれる学校づくり

- ・ 小学校における常勤での専科教員の配置拡大<小学校高学年の理科・英語・体育など>
- ・ 「京都市小中一貫学習支援プログラム」などによるすべての子どもの学力向上に向けた取組の徹底
- ・ AIの活用など、魅力ある学びを実現する新しい学校教育の推進
- ・ 「探究型学習」をはじめとする市立高校の学習活動の充実<市立高校へのTA(ティーチングアシスタント)の派遣> など

**次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上を目指して**

～すべての取組は、子どもの豊かな学びと育ちの充実のために～

### ⑥ 子どもを真ん中に保護者・地域と共に考える「働き方改革」の実現に向けた取組

- ・ 保護者と学校の対話を通じた協働・役割分担による教育の質の向上と、持続可能なPTA活動の在り方に向けた取組<京都市PTA連絡協議会による働き方改革メッセージ「今こそ、子どもを真ん中に!」に基づく取組実践>
- ・ 学校運営協議会など地域と学校の協働活動における役割分担の推進

**教育委員会・学校園・PTA「働き方改革推進宣言」に基づく行動の推進**

**子どもを共に育む京都市民憲章・「はぐくみ文化」**

◎学校・幼稚園・教育委員会が共有する数値目標(※計画期間:5年間  
令和2年度～令和6年度)

- (1) 在校等時間にかかる超過勤務  
月45時間以内の達成(令和6年度末  
〔「臨時的な特別な事情」により  
勤務せざるを得ない場合は除く〕)
- (2) 学校現場の状況を検証しながら、  
過労死ラインである月80時間超への  
教員を毎年度「ゼロ」にする。
- (3) 新「仕事と子育て応援プラン」に掲げる  
年休(16日以上)等の数値目標の達成



# 京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針 目次

～次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上を目指して～

<u>1 本方針の理念</u>	P. 2
<u>2 本方針の位置づけ</u>	P. 3
<u>3 3つの重点指針</u>	P. 3
(1) 「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」のもと、社会全体で子どもを育む取組の推進	
(2) 教員がいきいきとした姿で子どもと向きあい、心豊かな生活を送る時間の確保に向けた多様な専門職・外部人材の活用や業務改善等の推進	
(3) 魅力あふれる学校づくりと未来の教育を担う教員の育成・支援，人材確保	
<u>4 「3つ」の重点指針を進めるための具体的な「6つ」の行動目標</u>	
(1) 教育委員会による更なる業務改善と働きやすい職場環境づくりに向けた取組	教育委員会 P. 4
(2) 多様な専門職・外部人材の活用による学校支援と教育の質の向上	教育委員会 P. 6
(3) 子どもや地域の実態に応じた各学校・園による更なる取組	学校・幼稚園 P. 7
(4) 未来の教育を担う若手教員の育成・支援と「学び続ける」研修体制等の充実	学校・幼稚園，教育委員会 P. 9
(5) 未来を見据えた新たな学びの推進と魅力ある学校づくりに向けた取組	学校・幼稚園，教育委員会 P. 11
(6) 子どもを真ん中に保護者・地域と共に考える「働き方改革」の実現に向けた取組	保護者・地域，学校・幼稚園，教育委員会 P. 12
<u>5 学校・幼稚園・教育委員会が共有する数値目標</u>	P. 13
<u>6 校種ごとの取組について（概要）</u>	P. 14
<u>7 教員の超過勤務等の実態（概要）</u>	P. 16

## 参考資料（P. 20～P. 22）

<学校・幼稚園の働き方改革推進宣言>

<京都市PTA連絡協議会「働き方改革」メッセージ ～今こそ、子どもを真ん中に！～>

<働き方改革に関する校内研修パッケージ>

<学校・幼稚園における働き方改革取組事例集（研修モデルプラン）>

<総合教材ポータルサイト「学校・幼稚園における働き方改革」ページ>

## 1 本方針の理念

### 共有目標 次代へつなぐ

「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上を目指して

目指す学校像 「子どもも大人もいきいきと笑顔あふれる学校」

～学校・保護者・地域の総体で、子どもを見守り、育てる「はぐくみ文化」を礎に  
持続可能で豊かな学びを実現する、笑顔と魅力あふれる学校づくり～

（ 目指す子ども像：伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を創造する子ども

目指す教員像：教育者としての職責を自覚し、常に自己研鑽に努め、確かで幅広い力量をもつ教員）

京都市では、「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」との教育理念が、大幅な世代交代が進む中でも脈々と受け継がれ、すべての子どもの学力向上に、また様々な課題や困りを抱える子どものために、教科指導はもとより、生徒指導、進路指導、部活動指導など、学びと育ちの充実に向けた熱意溢れる教育実践に、教員が使命感を持って取り組んでおり、京都市の教育の背骨となっています。

しかしながら、平成28年度実施の文部科学省における勤務実態調査の結果同様に、本市教員の超過勤務の状況は厳しい実態にあり、また、厚生労働省「過労死等防止対策白書」では、教員の8割が業務に関連するストレスや悩みを抱えていることと、その理由として「長時間勤務の多さ」(43・4%)が最多であることが明らかにされています。こうした状況も踏まえ、本市では、平成30年度を「働き方改革元年」と位置づけ、全国に先駆けて、教育委員会、学校・幼稚園、京都市PTA連絡協議会の連名による「働き方改革推進宣言」を策定し、その理念の具体化に向け、校長会・教頭会・教務主任会など学校現場も参画する「時間外勤務縮減部会」等で、協議を重ねながら様々な取組を開始し、教員の子どもと向き合う時間の確保等に向け、実現できる施策から着手してきました。

教員のみならず、学校・幼稚園のすべての教職員は、自らの姿を通して、子どもに働くことの意義や人としての生き方を身近に伝える存在であり、学校・幼稚園で学び育つ子どもにとって最大の教育環境です。ゆえに、すべての教職員が、健康で心豊かな生活を送りながら、安心感を持って働ける職場環境の中、いきいきと子どもに接することが、子どもの健やかな成長のために何よりも重要です。

あわせて、今、急速なグローバル化やAIの飛躍的な進化により、年単位で社会システムが大きな変化を続け、将来の予測が困難な時代を迎えており、多様な他者と協働しながら、グローバルな視点で新たな価値を「創造」できる、持続可能な社会の創り手として、子どもを育てることが求められています。また、新しい学習指導要領では、「社会に開かれた教育課程」の実現と、より人や地域社会とのつながりを意図した幅広い視野からの教育活動が求められており、教員一人一人がよりよい授業に向けた校内での十分な学び合いはもとより、社会との接点を広げながら、様々な経験を通じて学び続ける機会など、より人間性や創造性、専門性を高め、次代につなぐ質の高い教育を創造するための時間を十分確保しなければなりません。

そのための学校・幼稚園における働き方改革は、これからの人づくり、持続可能なまちづくり、そして京都の未来づくりそのものです。改めて、「子どもを共に育む京都市民憲章」の理念の下、学校だけでなく、保護者、地域、行政など、あらゆる大人が子どもを育てる当事者として対話し、働き方改革の目標や課題を共有しながら、教育を支えていく環境を構築することで、学校・幼稚園の中で教員が果たすべき役割、教員にしかできない役割を明確にし、存分に力を発揮できる職場づくりに向けた取組を、強力に進める必要があります。

京都市が大切にしてきた「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育を次代へつなぎ、持続可能なものとしながら、教育の質の向上を目指すことを本方針の共有目標として掲げ、教育に携わるあらゆる関係者とその目標の共有を図るとともに、学校教育現場の実態と意見を十分踏まえながら、教育委員会として徹底した働き方改革の取組を進めてまいります。

## 2 本方針の位置づけ

本方針は、「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」（令和2年1月 文部科学省告示）を受けて、教育委員会規則として定めた「京都市教育職員の在校等時間の上限」（令和2年4月1日施行、以下、「上限方針」）を踏まえ、サービスを監督する教育委員会が講ずべき措置として、徹底して学校・幼稚園にかかる業務の見直しや改善を推進し、教育職員の超過勤務の縮減を図るとともに、各学校・幼稚園が子どもや地域の実態に応じた質の高い教育をより効果的に進めることができる教育環境の構築を図ることを目指し、数値目標を掲げて策定した行動計画です。

なお、本方針は、計画期間を5年間（令和2年度～令和6年度）とし、毎年度、下記5に掲げる数値目標に対する状況値を含めた取組状況を、学校・幼稚園と共に検証しながら、柔軟にかつ必要に応じた見直しを図ることとします。

## 3 3つの重点指針

### (1) 「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」のもと、社会全体で子どもを育む取組の推進

平成30年3月、全国に先駆けて、各校園長会・京都市PTA連絡協議会と共に策定した「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」のもと、保護者・地域をはじめ、あらゆる大人が当事者として教育に関わることで、教員がより質の高い教育実践を進めることができる環境を構築します。

### (2) 教員がいきいきとした姿で子どもと向き合い、心豊かな生活を送る時間の確保に向けた多様な専門職・外部人材の活用や業務改善等の推進

多様な専門職や、校務支援員・部活動指導員など教員の業務をサポートする職員の配置の拡大を図るとともに、効率的で質の高い教育活動の推進に向けた教育委員会による徹底した事業の見直しや精選、事務作業の軽減、各学校・幼稚園における子どもや地域の実態に応じた業務改善等を進め、教員がよりよい授業に向けて専念できる時間や、いきいきと子どもと向き合う時間をより一層確保します。

### (3) 魅力あふれる学校づくりと未来の教育を担う教員の育成・支援、人材確保

若手教員を重点的に支援する体制づくりや資質・指導力向上に向けた効率的・効果的な研修の実施とともに、小学校における専科教育の推進やICTを活用した未来を見据えた新たな学びの推進など、働き方改革を通じた新しい教育モデルの構築とその発信により、魅力あふれる学校づくりを進め、未来の京都の教育を担う教員の育成・支援と人材確保を図ります。

#### 4 「3つ」の重点指針を進めるための具体的な「6つ」の行動目標

次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切に作る」教育の質の向上のため、教育委員会、学校・幼稚園、保護者・地域それぞれが目標を立て、共有し、行動します。

- (1) 教育委員会による更なる業務改善と働きやすい職場環境づくりに向けた取組 教育委員会
- (2) 多様な専門職・外部人材の活用による学校支援と教育の質の向上 教育委員会
- (3) 子どもや地域の実態に応じた各学校・園による更なる取組 学校・幼稚園
- (4) 未来の教育を担う若手教員の育成・支援と「学び続ける」研修体制等の充実 学校・幼稚園, 教育委員会
- (5) 未来を見据えた新たな学びの推進と魅力ある学校づくりに向けた取組 学校・幼稚園, 教育委員会
- (6) 子どもを真ん中に保護者・地域と共に考える「働き方改革」の実現に向けた取組 保護者・地域, 学校・幼稚園, 教育委員会

#### (1) 教育委員会による更なる業務改善と働きやすい職場環境づくりに向けた取組 教育委員会

##### ① 客観的な勤務時間・内容の把握と、健康の保持・増進を図る取組の徹底

- ・ 教職員出退勤管理システムによる客観的な勤務時間や超過勤務の内容の把握を通して、始業から終業までの一定時間以上の継続した休息時間の確保や、時間を意識した働き方による業務改善につなげます。
- ・ 「ストレスチェック」(※)の結果を通して、教職員自らのストレスの状況への気付きを促すとともに、定期健康診断の悉皆受診の徹底はもとより、超過勤務が多い教職員に対する健康管理医による面接指導の奨励や、臨床心理士による「メンタルリフレッシュ相談」の更なる周知徹底等、教職員の健康の保持・増進を図る取組をより一層推進します。

(※) 令和元年度の受検率は、93.2% (産休育休等職員を除く) であり、今後とも更なる受検率向上に努めます。

##### ② 学校閉鎖日 (年次休暇取得推進日) の設定による連続休暇の取得促進

- ・ 夏季休業期間中に学校閉鎖日 (土日含み1週間) 及び夏季・冬季休業期間に年次休暇取得促進日 (平日2日間) を設け、教職員のまとまった休暇取得の促進を図ります。

令和2年度設定日 (夏季: 11日間, 冬季: 9日間)

【学校閉鎖日 (下表◎)】 8月11日 (火) ~ 14日 (金)

【年次休暇取得促進日 (下記○)】 8月17日 (月)・18日 (火)・12月28日 (月)

※ 夏季: 8月の土日祝含み11日間 連続休暇を設定

8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日
土	日	月(祝)	火	水	木	金	土	日	月	火
			◎	◎	◎	◎			○	○

※ 冬季: 12月・1月の土日祝含み9日間 連続休暇を設定

26日	27日	28日	29日	30日	31日	1日	2日	3日
土	日	月	火	水	木	金	土	日
		○	勤務を要しない日					

③ 若手教員の増加など今日的な状況を踏まえた学校体制への支援や柔軟な勤務時間の設定に向けた検討など働きやすい職場環境づくり

- 大幅な世代交代による若手教員の増加，出産や育児に伴う休暇を取得する教員の増加等の状況を踏まえ，安定した学校体制の確立に向けた教員配置等を進めます。

- 補充講師の確保や学校体制の安定，円滑な引継による教育の質の確保の観点から，冬季休業までに出産休暇を取得予定の教員がいる場合，当該教員の状況（学級担任である等）や全市的な教員配置状況等を踏まえ，可能な場合，年度当初や夏季休業明けなどの出産休暇取得日前から先行して，補充講師を配置します（令和2年度から試行的に運用）。

- 新「仕事と子育て応援プラン」（令和2年度～6年度）の数値目標（下記5参照）も踏まえたより働きやすい職場づくりの推進を進めます。

現プランでの数値目標（平成27年度～31年度）

- ・ 年次休暇 目標：16日 ⑳12.3日⇒㉑13.6日
  - ・ 男性育休取得率 目標：15%以上 平成30年度実績：4.4%
  - ・ 出産補助休務等 目標：8日間以上 平成30年度実績：3.9%※
- （※ 対象となる休暇（15日間）を取得できる男性教職員のうち，8日間以上の休暇を取得できた者の割合）

- 一層の業務縮減や効果的な教育活動の推進，教員の健康及び福祉の確保等に向けた総合的な方策の一環として改正された給特法の趣旨も踏まえ，学校現場の実態に応じた柔軟な勤務時間の設定など，新しい勤務形態の在り方について検討します。

④ 教育委員会における教育の質の向上と効率的な教育活動の両面に焦点を当てた各所属横断的な不断の業務改善の推進

- 教育委員会各所属は，特に超過勤務の多い学校管理職の事務的な負担軽減の視点から，毎年度掲げる組織目標において，学校現場の働き方改革に向けた具体的な目標を必ず含めるとともに，常に各所属間での情報共有を図りながら，各種事業の不断の改善や精選等を進めます。

- ・ 学校現場の働き方改革をテーマとした，教育委員会事務局職員への研修の実施
- ・ 各所属が毎年度の組織目標に，学校現場の働き方改革に関する目標を掲げる など

- 学校・幼稚園への発送文書量について，主に教頭が事務処理を担い負担の大きい「文書処理」（照会回答や通知文など）を中心に，毎年度，教育委員会各所属が発送する文書量について，前年度を下回ることを目標とします。

	28年度	29年度	30年度	⑳→㉑	増減率
e アンサー	88	93	94	6	106.8%
<b>文書処理</b>	<b>1,445</b>	<b>1,407</b>	<b>1,449</b>	<b>4</b>	<b>100.3%</b>
掲示板	1,087	952	894	-193	82.2%
合計	2,620	2,452	2,437	-183	93.0%

- 会議時間の短縮など学校運営全体の時間創出に向け，教員間での情報共有を図る機能など，校務支援システムの積極的な活用の啓発を図ります。
- 中学校給食の予約管理システムの運用を進めるほか，学校給食費の公会計化について，公会計により見込まれる効果や必要経費等の課題の検討など，学校給食会計にかかる教員の負担軽減に向けた取組を進めます。

- ・ すべての子どもが楽しくスポーツに親しむ機会の充実及び体力の向上に向けた、地域との連携による持続可能な小学校部活動等のあり方について、検討を進めます。
- ・ 教育委員会主催の各種事業について、教育的効果や必要性はもとより、教育課程内・教育課程外という観点から、常に優先順位を意識した精選等を検討するとともに、事業の本来のねらいを踏まえた持続可能でより効果的な実施に向けた改善や更なる効率化を継続的に進めます。  
(例：長期宿泊・自然体験学習、大文字駅伝、中学校春季総合体育大会開会式 など)
- ・ 子ども若者はぐくみ局や各区役所・支所をはじめとする学校・幼稚園の教育活動に関連する部局にも本方針の理念を継続的に周知し共有を図りながら、京都市総体として、教員の負担軽減や子どもの教育の質の向上に向けた取組の支援を進めます。

## (2) 多様な専門職・外部人材の活用による学校支援と教育の質の向上 教育委員会

### ① 校務支援員の全校・園配置を目指した配置拡大 充実

- ・ 全ての学校・幼稚園への校務支援員の早期配置を目指します。  
令和元年度：75校・園 ⇒ 2年度：約110校・園 ⇒ 全校・園へ向け順次拡大

### ② 部活動指導員の配置拡大 充実

- ・ 希望する全ての中学校・高等学校に、2～3名程度の部活動指導員の配置を目指します。  
令和元年度：100人 ⇒ 2年度：約150人

### ③ 多様な専門職の配置による教員の負担軽減ときめ細かい支援の充実

- ・ 教務主任補佐（平成29年度～）
- ・ 中学・高校部活動での外部コーチ派遣事業の積極的な活用（昭和59年度～）
- ・ 日本語指導ボランティア（平成11年度～）、母語支援員（平成22年度～）、通訳ボランティア（平成19年度～）、留学生による母語支援活動（平成27年度～）
- ・ 英語教育充実に向けたALTの配置（昭和54年度～）
- ・ 看護師（平成12年度～）
- ・ 総合育成支援員（平成20年度～）
- ・ 総合育成支援教育ボランティア（平成18年度～）
- ・ 理科観察実験アシスタント（平成19年度～）
- ・ 学校司書（平成21年度～）
- ・ スクールカウンセラー（平成7年度～）
- ・ スクールソーシャルワーカー（平成20年度～）
- ・ スクールキャリアコンサルタント（令和元年度～）
- ・ スクールガードリーダー（平成17年度～）、見守り隊（平成17年度～）
- ・ 学校支援ボランティア（平成12年度～）、学生ボランティア（平成15年度～）
- ・ 研修支援サポーター（令和2年度～） 新規
- ・ 退職教職員等の活用による学校支援ボランティア（令和2年度～） 新規
- ・ 高校における「TA」（ティーチングアシスタント）の任用（令和2年度～） 新規



④ 法的相談の活用を含む教育委員会各所属による効果的な学校支援の充実

- ・ 保護者等からの過剰な要求等への対応が求められる場合など、学校としてのリスクマネジメントについて、法的アドバイスを受ける体制の充実を図ります。**充実**
- ・ 教育委員会各所属が情報共有や連携を深め、学校現場での様々なトラブルの未然防止や日々の困りへの支援を重視した、効果的な学校訪問による学校支援を図ります。

・ 教育委員会教育職による働き方改革に関する「各課連携会議」の開催（令和元年度～）  
 学力向上、生徒指導、部活動指導、地域連携、教員の資質・指導力向上などを担当する教育委員会の教育職職員（校長経験者）が、各学校・幼稚園が効果的に「働き方改革」を進めていくためには何が必要か、学校現場で直面している課題などについて、保護者・地域との連携状況を踏まえ、情報共有、協議し、具体的な学校支援につなげる場として設置（令和元年度：4回開催）。  
 令和2年度は、会議での議論を踏まえ、学校現場が本来の教育活動に注力できる職場環境づくりが働き方改革には最も重要であり、様々なトラブルの未然防止、日々の困りへの支援の観点を重視した「各課連携による効果的な学校支援の充実」を図ることとしています。

⑤ 学校事務の標準化・効率化と教職員との役割分担による教員の事務負担軽減

- ・ 学校事務職員が中学校区単位（ブロック）での組織的な取組により個々の専門性を高め、学校事務職員の標準職務を踏まえた学校事務の標準化・効率化を一層図るとともに、管理職のサポートや教職員との適正な役割分担のもと、主体的・積極的に学校経営に参画し、教員の事務負担軽減にもつながる学校事務の体制や機能の強化を進めます。

(3) 子どもや地域の実態に応じた各学校・園による更なる取組

**学校・幼稚園**

① 電話対応終了時刻・閉校時刻の設定

「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」を踏まえた取組として、正規の勤務時間の周知を図りつつ、保護者・地域の御理解の下、引き続き、全ての学校・幼稚園で、電話対応終了時刻と閉校時刻の設定を行うほか、定時退校日（週1～2日）や児童・生徒の登校時刻の設定など、勤務時間を意識したより効率的な働き方に向けた各学校・幼稚園での取組を推進します。

- ・ 令和元年度における設定時刻

（いずれも各校園長会で基準を策定（原則）し、各校・園で設定）

	正規の勤務時間	電話対応開始時刻	電話対応終了時刻	閉校時刻
幼稚園	8:30~17:00 (標準)	主に 7:30	18:00	18:30
小学校			19:00	19:30
中学校			19:30	20:00
総合支援学校			18:00~19:00	19:00~19:30
高等学校 (全日制)			17:30~19:30	20:00~21:00

※ 義務教育学校は、小学校及び中学校の原則を踏まえ、それぞれの学校で設定。

※ 正規の勤務時間の周知等を通じて、より適正な各時刻の設定について、保護者・地域の理解を得ながら、校種ごと、学校・幼稚園ごとの検討を進めます。

## ② 部活動ガイドラインの徹底による効率的な部活動の推進

- ・ 部活動ガイドラインのねらいである、学習や家庭での生活時間、地域活動等、多様な経験・活動を行う時間の確保、スポーツ障害の防止や疲労回復等の観点について、保護者・地域への理解を図りながら、更なるガイドラインの運用の徹底を図るとともに、国の動向も踏まえつつ、学校と地域が協働・融合した形での地域における児童・生徒のスポーツや文化芸術活動の機会の確保・充実方策についての検討を進めます。

### 【部活動ガイドラインで定めている部活動休養日等】

- ・ 小学校：練習は週3日以内（1日の活動時間は1時間半程度を上限）
- ・ 中学校：週2日以上部の活動休養日（平日1日・土日1日）  
練習時間は平日2時間程度、休業日は3時間程度
- ・ 高等学校：週1日以上部の活動休養日  
練習時間は平日3時間程度、休業日は4時間程度

## ③ 学校評価等を通じた自己点検と保護者・地域との取組目標の共有・行動・点検

- ・ 毎年度の学校評価において、働き方改革を通じた教育の質の向上の観点からも、点検・評価を行うとともに、保護者や地域アンケートを通じて、子どもの姿の変化に焦点を当て、働き方改革の成果を積極的に広報して、見える化を図り、保護者・地域への理解促進に努め、より効率的で質の高い取組の循環につなげます。

## ④ 週休日の振替や年次休暇等の取得の徹底

- ・ 週休日の振替や勤務時間の割振り変更等について、より取得しやすい制度となるよう、柔軟な勤務時間のあり方も含め、教育委員会として継続的に検討を進めるとともに、各学校・幼稚園においては、各種学校行事等の実施時期や内容について、年間を通して特定の教員に負担が偏らないように配慮するなど、計画的な設定に努めます。

## ⑤ 取組事例集等を活用した学校現場における更なる業務改善

- ・ 働き方改革推進校・園におけるこれまでの実践を中心にまとめた取組事例集を参考に、校種・職種や子ども・地域の実態に応じた更なる業務改善を進めるとともに、働き方改革に関する京都市独自の研修資料等の活用により、校内で教員が対話する機会を継続的に持ちながら、より効果的・効率的で質の高い教育実践の実現に向けた取組を進めます（取組事例集や研修資料は、P22を参照）。

#### (4) 未来の教育を担う若手教員の育成・支援と「学び続ける」研修体制等の充実

学校・幼稚園、教育委員会

##### ① 若手教員を重点的に支援する研修・体制づくり 新規・充実

- ・ 大幅な世代交代による若年教員の増加を踏まえ、総合教育センターにおける研修や訪問指導の充実のほか、令和2年度から新たに研修支援サポーターを配置し、採用1～5年目教員などに対する重点的な訪問指導・助言を行い、教員の資質・指導力向上を図るとともに、校内での研修体制のきめ細かいサポートを推進します。

##### ② 管理職の育成・支援に向けたマネジメント力の強化

- ・ 「京都市教員等の資質の向上に関する指標」を踏まえ、教職キャリアステージに応じた研修、校内研修・研究の企画支援の充実を図るとともに、使命感や責任感、リーダーシップなど、次代を担う管理職に求められる資質・識見の育成に向けた研修等の充実を図ります。
- ・ 教員の大幅な世代交代や社会に開かれた教育課程の実現、また、様々な外部人材の活用を含めた学校運営や学校組織マネジメント力が重要になる中、マネジメント研修の充実など、管理職の業務支援につながる取組を推進します。

##### ③ ICTの活用による効率的・効果的な研修の実施と教材研究の支援

- ・ 「総合教材ポータルサイト」をリニューアルし、検索機能の強化など利便性の向上や学校現場のニーズに応じた校内研修等で活用できるコンテンツの充実など、研修内容の充実・受講機会の効率化、教材の共有等を図るとともに、京都市総合教育センターのICT化による研修・研究コンテンツの一層の拡充を行うなど、働き方改革の推進と教員の資質・指導力の向上との両立を目指す支援を進めます。
- ・ 教員が様々な経験を通じて学び続ける機会、自己研鑽できる機会を持てる環境づくりや、新しい教育のニーズにも対応できる資質・指導力の向上を図るため、各種研究会活動の充実・活性化に向けた支援の充実を図ります。

##### ④ 時代のニーズに応じたより魅力ある研修施設の実現に向けた取組 新規

- ・ 社会の急激な変化による教員の研修・研究・自主的活動等におけるニーズの多様化やICT機器の活用促進に対応し、より効率的で効果的な研修・研究環境の充実を図るため、京都市総合教育センターを増築し、全国をリードする魅力的な研修センターを整備します。

##### ⑤ 総合育成支援教育における研修・支援体制の充実 新規・充実

- ・ 総合育成支援教育に中心的に携わる教員の専門性向上及び支援体制の整備のため、研修への指導・助言や学校への訪問指導を実施する外部専門家を配置します。また、小・中学校の通級指導については、令和2年度から新たに「小中LD通級支援チーム」を設置し、学校横断的に新任担当者等の指導・支援を行います。

- ・ 「高校通級特別支援チーム」による、全市立高校を対象にした巡回相談・指導等に加え、令和2年度から新たに「高校支援スーパーバイザー」として、大学教授等の専門家2名が全市立高校を訪問し、教員に対して指導・助言等を行います。
- ・ 通級指導教室・育成学級担任・総合支援学校教員等を対象として、外部講師等を招き、専門的な研修を実施するほか、総合育成支援教育の中核を担う教員の育成を図ります。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ 外部講師等を招き、専門的な研修を年間約20回実施。</li><li>・ 総合育成支援教育の中核となる教員育成のため、約50人の受講者に対して、2年間で51時間の研修を実施。</li></ul> |
|--|

⑥ FA（フリーエージェント）制や教員公募制度、教育実践功績表彰制度など、個々の教員の意欲を最大限引き出す京都市独自の人事制度の運用

- ・ 京都市独自の各種人事制度の運用等により、熱意あふれるすべての教員の意欲を最大限引き出し、教職人生を通じて、継続的に学び続けることができる環境づくりを進めます。

## (5) 未来を見据えた新たな学びの推進と魅力ある学校づくりに向けた取組

学校・幼稚園、教育委員会

- ① 小学校の専科指導の充実に向けた効果的な教員加配などによる負担軽減と質の高い指導の推進 充実
  - ・ 専科指導のための非常勤講師（スクールサポーター）の配置のほか、理科や英語、体育などの常勤での専科教員の配置拡大により、高学年を中心に学級担任の持ち時間数の縮減を図るなど、国の定数改善も活用した効果的な教員配置により、教員の負担軽減と質の高い指導の実現につなげるとともに、学級編制基準や教職員定数の改善について、引き続き国に要望していきます。
- ② 「京都市スタンダード」や「京都市小中一貫学習支援プログラム」等によるすべての子どもの学力向上に向けた取組の徹底
- ③ I C T環境の充実のほか、A Iを活用した個別最適化された学びの実現など、学校の「当たり前」を見直す未来を見据えた魅力ある学びの充実に向けた取組
  - ・ 全学年の児童生徒一人一人がそれぞれコンピュータを持ち十分に活用できる環境（G I G Aスクール構想）の実現に向けて、I C T環境の整備をより一層推進するとともに、新しい学習指導要領の理念の実現や働き方改革のほか、I C Tの大胆な活用や個別最適化された学びの推進など、これまでの学校運営の形態に捉われない、魅力ある学びを実現する次代を拓く新しい学校構想の検討を進めます。
- ④ 新定時制高校（京都奏和高校）や新普通科系高校の創設など、市立高校の発展を目指した改革の推進や、「探究型学習」をはじめとした学習活動など、各校の特色ある取組の充実
  - ・ 「探究型学習」など学習活動のより一層の充実に向け、生徒の探究活動の支援を行う「T A」（ティーチングアシスタント）を、市立高校に派遣します。 新規
- ⑤ 大学等との連携による未来の教員の確保に向けた方策の推進
  - ・ 大学との連携を深め、学校教育に携わる職の魅力や働きがいなど、京都市の取組を学生に向け継続的に発信するとともに、教職志望者や学校教育に参画いただける支援員、ボランティアなどの確保に向けた取組をより一層推進します。

## (6) 子どもを真ん中に保護者・地域と共に考える「働き方改革」の実現に向けた取組

保護者・地域、学校・幼稚園、教育委員会

### ① 保護者と学校の対話を通じた協働、役割分担による取組の推進

- ・ 京都市PTA連絡協議会からの全市的なアピール（保護者向けメッセージ）に基づき、各学校・幼稚園における教育の質の向上と持続可能なPTA活動の在り方について、各学校・幼稚園と保護者が対話し、目標を共有することで、子どもを真ん中にした協働、役割分担による働き方改革の取組をより一層進めます。

**新規** 京都市PTA連絡協議会による保護者向けメッセージ（P.21）

今こそ、子どもを真ん中に！

～保護者も学校・幼稚園と共に働き方改革を進めよう～

私たちは、改めて教育の出発点が家庭にあることを認識し、家庭の教育力を向上させながら、学校・幼稚園づくりを共に進める当事者の一員として、学校・幼稚園教育を支えていくことを実行する時期にきています。京都市PTA連絡協議会は、京都市の「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上のため、「子どもも大人もいきいきと笑顔あふれる学校・幼稚園」づくりを、学校・幼稚園、教育委員会と共に進めていきます。

- 1 「対話しよう！」 ～Talk together～
- 2 「分かち合おう！」～Share together～
- 3 「見つめ直そう！」～Review together～

### ② 学校運営協議会など地域と学校の協働活動における役割分担の推進

- ・ 地域と学校が子どもの学びや育ちについて共に考え、目標を共有し、子どもを真ん中にした地域との協働、役割分担を進めることが、働き方改革にも大きくつながることを踏まえ、こうした取組の核となる学校運営協議会の役割を最大限高めるための手引を新たに作成するなど、各学校における地域と協働した取組への支援を図ります。

**新規** 「学校運営協議会の手引き」から

学校運営協議会制度の導入から10年以上が経過し、教員の大幅な世代交代や多忙化、各活動の形骸化など多くの課題がある中で、本来のねらいである地域と「目標を共有」し、当事者意識を持って学校運営に参画いただく取組が、働き方改革につながることを踏まえ、学校運営協議会の役割を最大限高めるための手引を作成しました。

<働き方改革を進める視点から（手引き引用）>

- ・ 教職員の現状を理事会で話し合い、保護者や地域の方にご理解いただく。
- ・ 子どもの課題に即したものとなっていない活動、形骸化した活動は必要に応じて見直しを検討する。
- ・ 授業などの学校教育活動と休日の活動の役割分担を明確にする。
- ・ 従来からある地域活動を企画推進委員会の活動として整理し、各活動の連携を深め、学校の負担軽減にもつなげる。 など

## 5 学校・幼稚園・教育委員会が共有する数値目標

(※ 計画期間：5年間 令和2年度～令和6年度)

本方針の策定に当たり、計画期間に達成すべき数値目標を以下のとおり定めます。これは、上限方針の遵守も視野に入れ、学校・幼稚園・教育委員会が共有する目標として設定するもので、本数値目標とその状況値を常に共有しながら、取組状況の点検や検証を絶えず重ね、教員一人一人のさらなる負担軽減に向けた取組の改善を図ります。

(1) 在校等時間にかかる超過勤務：月45時間以内の達成（令和6年度末）

（「臨時的な特別の事情」により勤務せざるを得ない場合は除く）

(2) 学校現場の状況を検証しながら、いわゆる過労死ラインである月80時間超えの教員を毎年度「ゼロ」にすることを目標とする。

(3) 新「仕事と子育て応援プラン」（令和2年度～6年度）に掲げる年休や男性の育休取得等の数値目標についても、関連計画として位置づけ、達成に向けた取組を進める。

新プランでの数値目標（令和2年度～6年度）

- ・ 年次休暇 目標：16日以上
- ・ 男性育休取得率 目標：15%以上
- ・ 出産補助休務等 目標：8日間以上

(参考)「京都市教育職員の在校等時間の上限」（令和2年4月1日 制定）概要

【原則】 在校等時間にかかる超過勤務の上限

- ① 1か月45時間以内、② 1年間360時間以内

【特例】 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

- ① 1か月100時間未満、② 1年間720時間以内

※ 複数月平均80時間以内、月45時間超は年間6か月以内

- 「臨時的な特別の事情」とは、学校事故等が生じて対応を要する場合、指導上の重大事案が発生し児童生徒等に深刻な影響が生じている場合などを指す。

（例）学校事故等やいじめの場合、非常災害の場合 等

- なお、上限方針は、上限時間まで業務することを推奨する趣旨ではなく、働き方改革の総合的な方策の一環として、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組まれるべきものであり、これらの削減方策を講じることなく、学校や教育職員に上限の目安時間の遵守を求めるのみではない。

## 6 校種ごとの取組について（概要）

### （1）幼稚園

- 全園統一して、「水曜日はノー残業デー」、「電話の取次は原則18時」を設定。
- 園長から若手教員まで参加する「京都市立幼稚園のあり方検討プロジェクト」において情報交換や具体策の検討を行い、園や世代を超えて認識を共有。
- 各園の取組の共有のほか、年次休暇取得促進に向けた園長会研修日の調整や、各種事業に係る会議回数の見直しなど、園長会による取組の精査や見直しの推進。

### （2）小学校

#### ① 校長会

- 電話対応終了時刻や閉校時刻の設定。
- 定時退庁日（エコデー）等の設定。
- 働き方改革推進委員会を設置し、意見集約や協議を継続的に実施。
  - ・ 各校の取組とその分析を通じた成果や課題の共有。
  - ・ 各種事業（例：小学校部活動、大文字駅伝、長期宿泊体験事業等）の課題や成果等を踏まえた今後の在り方に対する教育委員会への提言の実施。
  - ・ 具体的な事務改善に向けた教育委員会への具体的な要望。

#### ② 教頭会

- 全市の意見集約を通じた、教頭事務の具体的な改善・効率化に向けた提言。
- 大幅な世代交代が進み、職務経験の少ない教頭の増加を踏まえ、保護者への文書例や各種業務マニュアル、教頭業務一覧などを共有できる「お役立ちフォルダ」を作成。

#### ③ 教務主任会

- 「働き方改革」に関する教員の意識構造から長時間勤務が生じているシステムを明らかにし、時間の縮減だけでなく、働き方改革の本来の趣旨を踏まえたこれからの時代に求められる教育専門職としての新しい働き方について調査・研究を行う。

### （3）中学校

#### ① 校長会

- 電話対応終了時刻や閉校時刻の設定。
- 統一閉鎖時刻日の設定（毎週水曜日は19時に学校を閉める、ノー部活デーの設定等）。
- 「部活動ガイドライン」に基づく部活動休養日や適切な練習時間の設定。
- 管理運営部会を中心とした意見集約や協議を継続的に実施。
  - ・ 各校の取組とその分析を通じた成果や課題の共有。
  - ・ 部活動や土曜学習など、時間外勤務縮減に向けた校種における課題や、これまでの成果を踏まえた教育委員会への提言の実施。
  - ・ 勤務時間のシミュレーションによる、時間の枠を意識した働き方の提言。



## ② 教頭会

- 意見集約を通じた、教頭事務の具体的な改善・効率化に向けた提言。
- 大幅な世代交代が進み、職務経験が少ない教頭が増える中、非常に多忙な状況があることを踏まえ、教頭業務一覧のほか、保護者への文書例や各種業務マニュアル、教頭業務一覧などを共有できる「お役立ちフォルダ」を作成。

## ③ 教務部会

- 「若手に魅力ある学校づくり」「持続可能な勤務体制」の実現に向け、全市の教務主任や若手教員に向けた提言を作成。
- 意見集約を通して、教務主任としてのより具体的な改善・実践例の提言を、幹事会を中心に、支部会を通して全市へ発信。

## (4) 総合支援学校

- 電話対応終了時刻や閉校時刻の設定。
- 定時退勤日の設定。
- 総合支援学校長会「働き方改革プロジェクト」を設置。
  - ・ 各校の時間外勤務の状況や各種取組の成果や課題をアンケート等により共有し、改善に向けた協議を継続的に実施。
  - ・ 医療的ケア児対応等の「総合支援学校固有の働き方」について分析。
  - ・ 授業づくりや教材研究に充てている時間・内容についての実態把握を進め、総合支援学校における望ましい授業準備の在り方について協議。

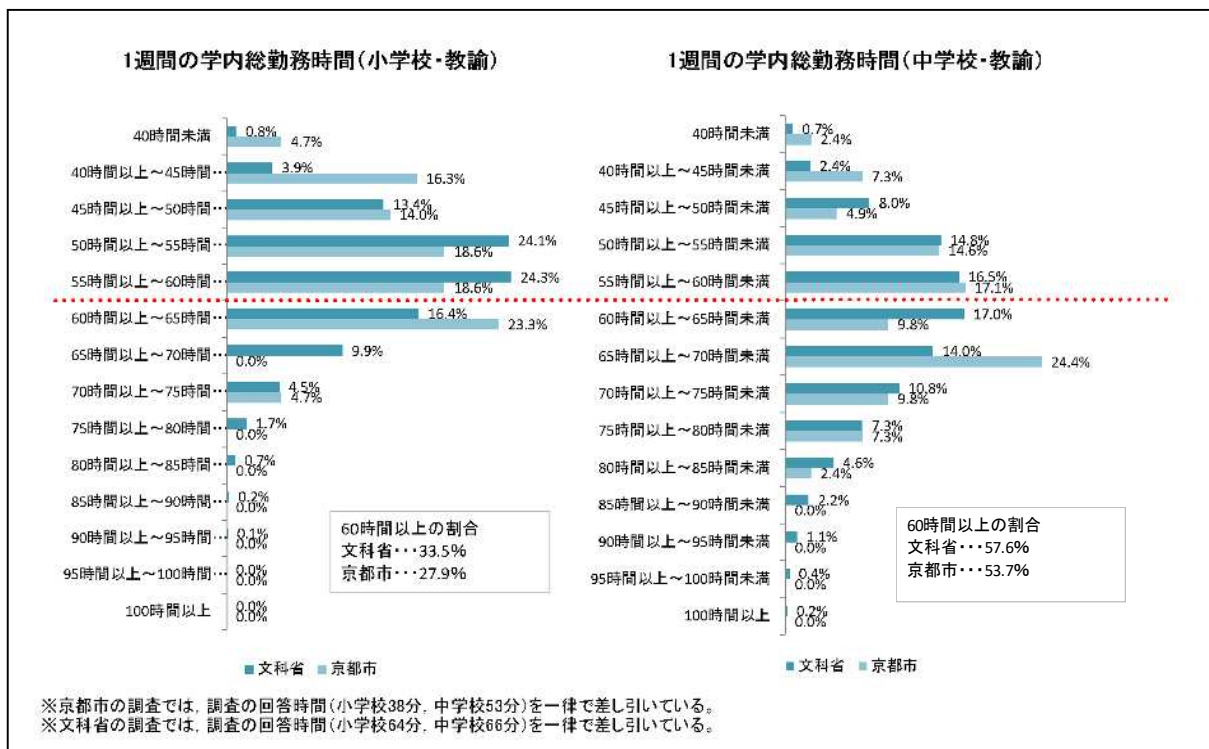
## (5) 高等学校

- 電話対応開始・終了時刻や閉校時刻の設定。
- 「部活動ガイドライン」に基づく部活動休養日や適切な練習時間の設定。
- 定時退勤日（週1日、月1日など）の、各校の実態に応じた設定。
- 校長会に働き方改革に関する専門部会（高等学校長会「プリンシパルプランCチーム」）を設け、取組の成果と課題の共有や業務の効率化・土日含めた業務総量の縮減、部活動の今後の在り方、教員の負担軽減に向けた勤務の在り方、諸制度の改善等について継続的に協議。
- 保護者等からの欠席連絡を電子メールで行うシステムの導入。

## 7 教員の超過勤務等の実態（概要）

(1) 平成28年度に実施された、文部科学省による教員勤務実態調査によると、教諭の平日1日当たりの平均勤務時間は、小学校で11時間15分、中学校で11時間32分であり、小学校では33.5%、中学校では57.6%の教員が週に60時間以上勤務しており、厚生労働省が定める過労死ラインである月80時間を超える超過勤務を行っています。

(2) 本市においても、学校現場の業務改善プロジェクト「時間外勤務縮減部会」の取組として、平成29年度、小学校2校・中学校2校を調査実践モデル校とし、実態調査（6月末及び11月末の1週間）を行ったところ、教員数全体に占める週60時間勤務（時間外勤務月80時間に相当）超の割合が、文科省調査と概ね同程度であることが分かりました。



教諭の1日当たりの学内勤務時間(持ち帰り時間は含まない。)の内訳(平日)

時間:分

	小学校			中学校		
	文科省	京都市	比較	文科省	京都市	比較
a: 朝の業務	0:35	0:31	-0:04	0:37	0:17	-0:20
b: 授業	4:25	3:49	-0:36	3:26	3:22	-0:04
c: 授業準備	1:17	1:46	+0:29	1:26	1:58	+0:32
d: 学習指導	0:15	0:21	+0:06	0:09	0:07	-0:02
e: 成績処理	0:33	0:30	-0:03	0:38	0:53	+0:15
f: 生徒指導(集団)	1:00	0:48	-0:12	1:02	0:44	-0:18
g: 生徒指導(個別)	0:05	0:04	-0:01	0:18	0:33	+0:15
h: 部活動・クラブ活動	0:07	0:13	+0:06	0:41	0:17	-0:24
i: 児童会・生徒会指導	0:03	0:09	+0:06	0:06	0:07	+0:01
j: 学校行事	0:26	0:23	-0:03	0:27	0:06	-0:21
k: 学年・学級経営	0:24	0:23	-0:01	0:38	0:27	-0:11
l: 学校経営	0:22	0:32	+0:10	0:21	0:20	-0:01
m: 会議・打合せ	0:24	0:27	+0:03	0:25	0:36	+0:11
n: 事務・報告書作成	0:17	0:06	-0:11	0:19	0:10	-0:09
o: 校内研修	0:13	0:19	+0:06	0:06	0:01	-0:05
p: 保護者・PTA対応	0:07	0:03	-0:04	0:10	0:07	-0:03
q: 地域対応	0:01	0:02	+0:01	0:01	0:00	-0:01
r: 行政・関係団体対応	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:03	+0:02
s: 校務としての研修	0:13	0:05	-0:08	0:12	0:08	-0:04
t: 会議・打合わせ(校外)	0:05	0:02	-0:03	0:07	0:04	-0:03
u: その他の校務	0:09	0:11	+0:02	0:09	0:27	+0:18

< 出所：平成29年度実施 教員勤務実態調査集計（京都市教育委員会） >

(3) 令和元年6月、TALIS(OECD国際教員指導環境調査)2018年調査の結果が発表され、教員の仕事時間は参加国中で最も長く、日本の小中学校教員の1週間当たりの仕事時間は最長となっています。さらに、前回2013年調査と同様に、中学校の課外活動(スポーツ・文化活動)の指導時間が特に長いことがわかりました。

一方、日本の小中学校教員が職能開発活動に使った時間は、参加国中で最短であり、質の高い指導を行う上で、支援職員の不足や、特別な支援を要する児童生徒への指導能力を持つ教員の不足が指摘されています。

表3 教員の仕事時間

		【仕事時間の合計】	指導(授業) (a)	学校内外で個人で行う授業の計画や準備 (a)	学校内での同僚との共同作業や話し合い	児童生徒の課題の採点や添削	児童生徒に対する教育相談(例:児童の監督指導、インターネットによるカウンセリング、進路指導、非行防止指導)
中学校	日本	56.0時間	18.0時間	8.5時間	3.6時間	4.4時間	2.3時間
	日本(前回調査)	(53.9時間)	(17.7時間)	(8.7時間)	(3.9時間)	(4.6時間)	(2.7時間)
	参加48か国平均	38.3時間	20.3時間	6.8時間	2.8時間	4.5時間	2.4時間
小学校	日本	54.4時間	23.0時間	8.6時間	4.1時間	4.9時間	1.3時間

		学校運営業務への参画	一般的な事務業務(教員として行う連絡事務、書類作成その他の事務業務を含む) (a)	職能開発活動	保護者との連絡や連携	課外活動の指導(例:放課後のスポーツ活動や文化活動)	その他の業務
中学校	日本	2.9時間	5.6時間	0.6時間	1.2時間	7.5時間	2.8時間
	日本(前回調査)	(3.0時間)	(5.5時間)	—	(1.3時間)	(7.7時間)	(2.9時間)
	参加48か国平均	1.6時間	2.7時間	2.0時間	1.6時間	1.9時間	2.1時間
小学校	日本	3.2時間	5.2時間	0.7時間	1.2時間	0.6時間	2.0時間

※【仕事時間の合計】は、各項目ごとの仕事時間の総計の数値とは一致しない。【仕事時間の合計】に関する質問は、各項目ごとの仕事時間の総計を求めるものではなく、「あなたの学校で求められている仕事に、合計でおよそ何時間従事しましたか。指導(授業)、授業準備、採点、他の教員との共同作業、職員会議や職能開発への参加、その他の仕事に費やした時間を含みます。」との質問となっている。

<出所:文部科学省作成資料から>

(4) 京都市での超過勤務の状況について（平成31年4月から令和元年12月）

① 本方針の数値目標に対応する超過勤務の状況について

- 京都市では、令和元年度から教職員出退勤管理システムを用いて、教職員の客観的な在校等時間の状況の把握を進めてきました。教職員が自らの超過勤務の時間数や勤務内容の把握を行い、効率的な業務の遂行や健康の維持・増進を図ることを目的としています。

	月平均 (R1年度4月 ~12月分)	45時間超	80時間超
		対象者に占める割合	対象者に占める割合
幼稚園	42時間37分	30人 44.1%	1人 1.5%
小学校	45時間45分	2016人 53.0%	121人 3.2%
中学校	55時間24分	1403人 64.7%	343人 15.8%
高等学校	42時間29分	249人 41.9%	51人 8.6%
総合支援学校	27時間47分	85人 12.6%	1人 0.1%
合計	46時間41分	3783人 51.7%	517人 7.1%

- 本方針の5に掲げる学校・幼稚園・教育委員会が共有する数値目標（1）月平均45時間以内に相当する数値は、全校種の平均では46時間41分となりますが、中学校では55時間を超えている状況であり、校種ごとの数値も常に注視していく必要があります。特に、中学校・高等学校では、超過勤務のうち毎月10～20%を部活動の時間数が占めているなど、校種ごとの課題に重点を当てた、更なる取組が求められます。
- こうした下、30年度に新たに校務支援員を配置した小学校22校の超過勤務の状況は、29年度と30年度を比較すると、月平均：3.6時間の減（教諭4.1時間、管理職3.4時間の減）が図られるなどの配置効果が表れており、まずは本方針で目標とする全校・園への校務支援員の配置を早期に達成すること、さらには中学校・高等学校については、部活動指導員の配置拡大を図ることが必要です。
- また、管理職、特に教頭の超過勤務が、全校種とも共通して教員と比較し多い状況です。校務支援員等の人的措置のほか、本方針にも掲げるとおり、教育委員会各課が毎年度明確な目標を定めながら更なる業務改善等を進め、特に学校管理職の負担軽減の視点からの事務的な負担軽減等を強力に推進する必要があります。
- その上で、大幅な世代交代や「社会に開かれた教育課程」の実現、また様々な外部人材の活用を含めた学校運営や管理職の学校組織マネジメント力が重要になる中、マネジメント研修の充実など、次代を担う管理職の日々の業務への支援や資質の向上につながる取組をさらに推進する必要があります。

②年代別の状況  
(小学校)

	月平均	45h超	(割合)	80h超	(割合)
20代	49:38	674人	67.9%	4人	0.4%
30代	43:49	561人	48.4%	14人	1.2%
40代	42:26	263人	43.5%	7人	1.2%
50代	40:59	183人	43.5%	3人	0.7%

(中学校)

	月平均	45h超	(割合)	80h超	(割合)
20代	65:21	392人	84.5%	102人	22.0%
30代	56:38	383人	64.3%	106人	17.8%
40代	51:51	200人	60.2%	39人	11.7%
50代	51:43	263人	58.8%	49人	11.0%

- 大幅な世代交代が進み、若手教員が増加する中において、20代の超過勤務の数値が一番多く、日々より時間をかけて、授業準備や教材研究などに取り組んでいる状況がわかります。
- 今後の教育を担う若手教員の育成・支援は、喫緊の課題であり、働きがいがあり、働きやすい職場の実現に向け、本方針でも教育委員会として若手教員を重点的に支援する体制づくりや資質・指導力向上に向けた効率的・効果的な研修の実施などに重点的に取り組んでいくことを掲げています。
- 特に教員が様々な経験を通じて広い視野で意欲的に学び続けることは、働きがいや教育の質の向上にも大きく寄与するものと考えられます。このため、総合教育センターやカリキュラム開発支援センター、さらには、教育研究会など、他都市にはない京都市の強みをより一層生かし、効率的・効果的に自己研鑽を進めることができる環境を充実する取組を進めていくことを、本方針でも掲げています。



<学校・幼稚園の働き方改革推進宣言> (令和2年3月版)

# 学校・幼稚園の働き方改革推進宣言

～次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上を目指して～  
教育委員会・学校園・PTAは、相互に緊密に連携し、  
学校・幼稚園の働き方改革に向けた取組をより一層推進してまいります。

京都市では、これまでから、「開かれた学校づくり」の下、保護者・地域の皆様の御支援と、教職員の熱意あふれる取組により、学校・保護者・地域が一丸となって、子どもたちの確かな学力・豊かな心・健やかな体の育成に取り組んでまいりました。

一方、文部科学省が平成28年度に実施した教員勤務実態調査結果では、小学校教員の33%、中学校教員の57%がいわゆる「過労死ライン」である月80時間以上の時間外勤務をしている実態が明らかになり、京都市においても、所定の勤務時間(夜間定時制の高校等を除き、8時30分～17時を基準に各校園で設定)を大きく超える超過勤務や部活動・行事等による土日・休日出勤等、上記の全国調査とほぼ同様の多忙な実態があります。

こうした中、京都市教育委員会・市立学校各校園長会・京都市PTA連絡協議会では、「学校・幼稚園の教育活動の一層の充実のため、教職員が子どもと向き合う時間を確保し、いきいきとやりがいを持って働くことのできる環境をつくっていくことが必要である」との思いを共有し、相互に連携し、様々な角度からの見直し等も行いながら、平成30年3月、初めて本宣言を策定し、取組を推進してきたところです。

京都市では、平成14年度に他都市に先駆けて夏季休業期間中の連続休暇取得の促進のため「学校閉鎖日」を設定し、順次その拡大を図るほか、会議や学校行事の精選、ICTによる事務の効率化、独自予算による少人数教育の推進等に取り組んでまいりましたが、このたび、国における法改正等を受け、令和2年4月、教員の超過勤務の上限時間を月45時間、年間360時間以内(「臨時的な特別な事情」により勤務せざる場合を除く)と規定するとともに、新たに「学校・幼稚園における働き方改革方針」(令和2～6年度の5年計画)を策定し、更に徹底した取組を推進することとしました。

今後とも、適正な勤務時間管理を図るとともに、教職員一人一人がいきいきとした姿で子どもに向き合いながら、授業改善、自己研鑽に取り組む時間を確保することで、次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上を目指し、各学校・幼稚園の状況を踏まえながら、以下のような取組を進めてまいります。

たとえば・・・

- 効率的で質の高い教育活動や未来を見据えた新たな学びの推進に向けた  
各学校・幼稚園の子どもや地域の実態を踏まえた事業の見直しや精選、業務改善の更なる推進
- 閉校時刻や電話対応開始・終了時刻、定時退校日などの設定  
所定の勤務時間(夜間定時制の高校等を除き、8時30分～17時を基準に各校園で設定)を踏まえた  
電話対応や学校・幼稚園の業務を終了する時刻を設定する等の取組
- 校務支援員(教員の業務を補助するスタッフ)、部活動指導員の配置(中学校・高等学校)、  
小学校の専科教員の増員などの人的措置
- 「部活動ガイドライン」に基づく部活動休養日や適切な練習時間の設定  
※学習や家庭での生活時間、地域活動等、多様なものに目を向ける時間の確保、スポーツ障害の防止や疲労回復の点からも大切です。  
【本市の部活動ガイドライン等で定めている部活動休養日等】  
小学校：練習は週3日以内(1日の活動時間は1時間半程度を上限)  
中学校：週2日以上部活動休養日(平日1日・土日1日)、練習時間は平日2時間程度、夏季等の休業日は3時間程度  
高等学校：週1日以上部活動休養日、練習時間は平日3時間程度、夏季等の休業日は4時間程度

また、京都市PTA連絡協議会では、「今こそ、子どもを真ん中に!」を合言葉に、教職員が一人一人の子どもにしっかりと向き合える教育環境の実現に向け、「PTAとしての『働き方改革』メッセージ」(※)に基づく取組を実践することにより、「子どもも大人もいきいきと笑顔あふれる学校・幼稚園」づくりを共に進めてまいります。

(※)「対話しよう!」「分かち合おう!」「見つめ直そう!」を3つの柱とし、改めて教育の出発点があることを認識するとともに、保護者と教職員とが信頼関係を築きながら、共に働き方改革に取り組んでいくことを目指しています。

保護者の皆様におかれましては、働き方改革を通じた、子どもの学びや育ちの充実に向けた学校・幼稚園づくりの取組について、御理解・御協力をお願い申し上げます。

令和2年3月

京都市教育委員会・京都市PTA連絡協議会・京都市立幼稚園長会・京都市小学校長会  
京都市立中学校長会・京都市立総合支援学校長会・京都市立高等学校長会



今こそ、子どもを真ん中に！

## PTAとしての「働き方改革」メッセージ

～保護者も学校・幼稚園と共に働き方改革を進めよう～

- 私たちは、改めて教育の出発点が家庭にあることを認識し、家庭の教育力を向上させながら、学校・幼稚園づくりを共に進める当事者の一員として、学校・幼稚園教育を支えていくことを実行する時期にきています。
- 京都市PTA連絡協議会は、京都市の「一人一人の子どもを徹底的に大切に」教育の質の向上のため、「子どもも大人もいきいきと笑顔あふれる学校・幼稚園」づくりを、学校・幼稚園、教育委員会と共に進めていきます。

### 1 対話しよう！ ～Talk together！～

学校・幼稚園や先生の働き方について知り、またPTAや保護者のことを学校・幼稚園や先生に知ってもらえるよう、「対話」の機会を設け、教育を支えていく環境づくりを進めていきます。

#### 【取組例】

- ・あらゆる機会を活用して、「働き方改革」に関する先生とPTAとの懇談の場を設ける（本部役員会、茶話会、学級懇談会、家庭教育講座、学校運営協議会等）
- ・特に若い先生が働きがいを持てるよう、「挨拶」、「励まし」、「リスペクト」で心を通わせながら、応援する

### 2 分かち合おう！ ～Share together！～

学校・幼稚園と育てたい子ども像を共有し、保護者が担う役割を改めて認識するとともに、お互いの信頼関係を構築し、子育ての「楽しさ・面白さ」を実感しながら、学校現場の「働き方改革」に参加していきます。

#### 【取組例】

- ・子どもの学びの充実に向けた、先生の授業準備の確保のため、電話対応終了時刻、登校時刻、閉校時刻の設定、部活動のあり方について、PTAからも周知徹底
- ・学校・幼稚園及びPTA行事への参加や小中連携など保護者の横のつながりを促し、子育ての苦労や喜びを分かち合える関係づくりを進め、PTAの魅力向上に努める

### 3 見つめ直そう！ ～Review together！～

働き方改革を自らの生き方を見つめ直す機会として捉えるとともに、PTA活動も今の時代に即した活動となるよう、あるべき姿を学校・幼稚園や地域と話し合い、より良いものとしていきます。

#### 【取組例】

- ・PTAに関する会議や行事の設定曜日・時刻の配慮、内容や実施方法・場所の見直し
- ・配布文書の電子化、ホームページやFacebookなどを活用した情報発信
- ・学校運営協議会や地域生徒指導連絡協議会等におけるPTA活動や地域行事等への理解促進

令和2年3月

京都市PTA連絡協議会

子どもたちの今と未来のため、社会のあらゆる場で  
「京都はくくみ憲章」を实践しましょう！



京都市立幼稚園PTA連絡協議会  
京都市立小学校PTA連絡協議会  
京都市立中学校PTA連絡協議会  
京都市立高等学校PTA連絡協議会  
京都市立総合支援学校PTA連絡協議会

## <働き方改革に関する校内研修パッケージ（研修モデルプラン）>

働き方改革を「知る」「考える」「行動する」の観点から、個人個人で、また校内研修でも活用できる、動画やパワーポイント資料、ワークシート等を順次掲載します。

管理職が中心となり、各学校・幼稚園の学校教育目標や目指す子ども像、働き方改革の課題等を踏まえながら、資料を組み合わせる具体的な研修や活動にご活用ください。今後、「個人で都合の良い日に研鑽を積む」、「意識改革や業務改善、教材作成など、テーマに応じた校内研修を実施する」などの、モデルプランも示していく予定です。

### ・ 個人の意識改革から迫りたい！

（事前に、一日の業務調査シートや意識調査アンケートを取ったうえで、課題を洗い出し、自分の働き方改革につながる働き方について考え、行動する。）

… 研修モデルプラン「個人の意識改革」

### ・ 学校組織として業務改善を考えたい！

（事前に、一日の業務調査シートや意識調査アンケートを取ったうえで、課題を洗い出し、働きやすい職場づくりについて、対話を通して考え、行動する。）

… 研修モデルプラン「組織（学校）の業務改善」

### ・ 生み出した時間で新しい教育について、考えたい！

（予測できない未来社会での、持続可能な教育のあり方を考え、行動する。）

… 研修モデルプラン「未来を見据えた教育の創造」

## <学校・幼稚園における働き方改革取組事例集 ～実践事例から校務支援員等活用例まで～>

- |  |  |
|--|--|
| 1 時間を意識した働き方改革の推進<br>（1）勤務時間管理に関すること<br>（2）教職員の意識改革に関すること<br>（3）保護者・地域等の意識改革への働きかけに関すること   | 4 校務支援員等の活用例<br>（1）具体的な活用例<br>（2）効果等                               |
| 2 業務の効率化<br>（1）会議に関すること<br>（2）授業準備・教材研究に関すること<br>（3）学校組織や運営体制、校務分掌に関すること<br>（4）ICT活用に関すること<br>（5）外部人材の活用に関すること                           | 5 部活動指導員の活用例<br>（1）具体的な活用例<br>（2）効果等                               |
| 3 業務の精選・適正化<br>（1）行事のあり方に関すること<br>（2）休日の行事等に関すること<br>（3）研修・研究に関すること<br>（4）学校等が行う調査や家庭への連絡に関すること<br>（5）部活動に関すること<br>（6）PTAや地域等主催の行事に関すること | 6 スクールカウンセラーの活用例<br>（1）具体的な活用例<br>（2）効果等                           |
|  | 7 スクールソーシャルワーカーの活用例<br>（1）具体的な活用例<br>（2）効果等                        |
|  | 8 参考：教育委員会事務局の取組<br>（1）人的整備<br>（2）学校閉鎖日等の設置<br>（3）ICT化<br>（4）業務削減等 |



(参考) 総合教材ポータルサイト 「学校・幼稚園における働き方改革」ページ  
(※ 本市の教職員のみが閲覧できる, 研修や教材に関するサイトです。)

以下の関連資料, 動画等について, いつでも参照できます。

1. 京都市における「学校・幼稚園における働き方改革」に関する方針等
    - (1)京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針(令和2年3月策定)
    - (2)「学校・幼稚園における働き方改革推進宣言」(令和2年3月版)
    - (3)PTAとしての「働き方改革」メッセージ(令和2年3月策定)
  2. 「学校・幼稚園における働き方改革」に関する動画・資料集
    - (1)京都市教育委員会作成
      - ①京都市「学校現場の働き方改革」推進のための校内研修パッケージ
      - ②学校・幼稚園における働き方改革取組事例集
    - (2)文部科学省等作成(一部抜粋)
      - ①「学校の働き方改革」公式プロモーション動画(約17分)
      - ②校内研修シリーズ:「先生が忙しすぎる」をあきらめない(妹尾昌俊氏)(約21分)
      - ③「～公立学校の校長先生のための～やさしい!勤務時間管理講座」(文部科学省)
        - a. 第1回「公立学校の教師の勤務時間管理の基本」(約14分)
        - b. 第2回「公立学校の教師の時間外勤務」(約18分)
        - c. 第3回「上限ガイドラインと変形労働時間制」(約21分)
- ※ その他, 文部科学省作成資料(取組事例集)や関連リンク集を掲載

# 京都はぐくみ憲章

～子どもを共に育む京都市民憲章～



わたくしたちは,

- 子どもの存在を尊重し, かけがえのない命を守ります。
- 子どもから信頼され, 模範となる行動に努めます。
- 子どもを育む喜びを感じ, 親も育ち学べる取組を進めます。
- 子どもが安らぎ育つ, 家庭の生活習慣と家族の絆<sup>きずな</sup>を大切にします。
- 子どもを見守り, 人と人が支え合う地域のつながりを広げます。
- 子どもを育む自然の恵みを大切に, 社会の環境づくりを優先します。

平成19年2月5日(育児ニコニコ笑顔の日)制定  
3月13日 京都市会が憲章推進を決議

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

京都市はSDGsの理念である

「誰ひとり取り残さない」まちの実現を目指しています。



京都市教育委員会 総務部 教職員人事課

京都市中京区烏丸通三条下ル饅頭屋町595-3 大同生命京都ビル

TEL: 075-222-4515

京都市教育委員会ホームページでは、  
講師の募集や教員採用、働き方改革の情報などを随時更新しています

令和2年3月 作成

京都市教育委員会

検索

