



京都市の先生の働き方改革

令和2年度京都市立学校・幼稚園の勤務実態と働き方改革について（詳細版）

京都市が目指すのは... 先生一人一人を徹底的に大切にする『働き方改革』

- ・働き方改革推進宣言の策定
- ・働き方改革方針の策定
- ・教職員研修による意識改革
- ・校務支援員や部活動指導員などの人的措置の推進
- ・学校閉鎖日・電話対応終了時刻の設定
- ・GIGA端末の配備等, ICT端末の活用 ...etc.

- ・子どもたちと向き合う時間をもっと作りたい!
- ・子育てや介護など, 家庭も仕事も両立させたい!
- ・趣味を充実させたい!

先生の担う役割が
広がり, 業務多忙
化...

働き方の
パラダイムシフト!

目指す先生の
働き方

- ・やりがいを持って,
子どもたち
生き生きと
向き合える!
- ・仕事もプライベートも
充実した日々!
- ・心身共に健康な生活!



京都市『学校・幼稚園における働き方改革』 方針について

- 本市では、教育委員会規則として「京都市教育職員の在校等時間の上限」を定めるとともに、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として、「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」を令和2年3月に策定しました。
- これは、「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、サービスを監督する教育委員会が講ずべき措置として、定めたものです。
- <参考> 「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」
- (URL : <https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/page/0000286715.html>)

～適正な勤務時間の管理といきいきと子どもと向き合える時間確保のために～

京都市『学校・幼稚園における働き方改革』 方針について

- 本方針では、5年間の計画期間（令和2年度～令和6年度）において、以下の数値目標を達成することを掲げております。

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）

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

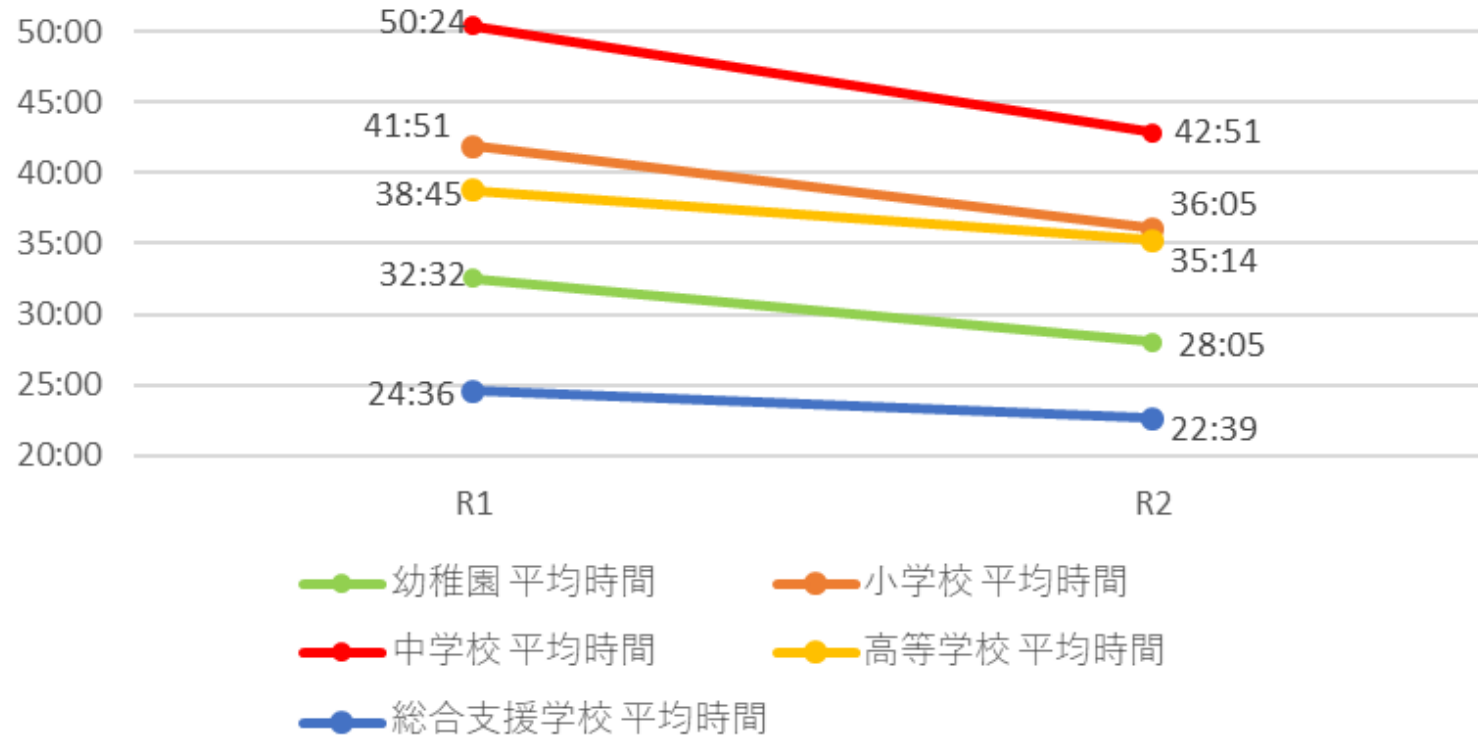
学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和元年～令和2年）

～方針における数値目標①②～

令和2年度の状況

新型コロナウイルス感染症に伴う臨時休校（4月～5月）の減少要因はあるものの、6月の学校再開後、消毒等の感染症の対策や学習支援等が新たに必要となるなどの増加要因もあった。そうした中、校務支援員や学習指導員の配置、行事の精選等により、全校種とも前年度を下回り、全体の超過勤務時間数は、月平均で前年度を約6時間下回った。なお、臨時休校期間を除いた6月～2月分の実績では、全体で、前年度を1時間45分下回った。ただし、高校と総合支援学校の同期間平均は、前年度約1時間上回った。

令和元年度～令和2年度 月あたり平均超過勤務時間数（各校種）



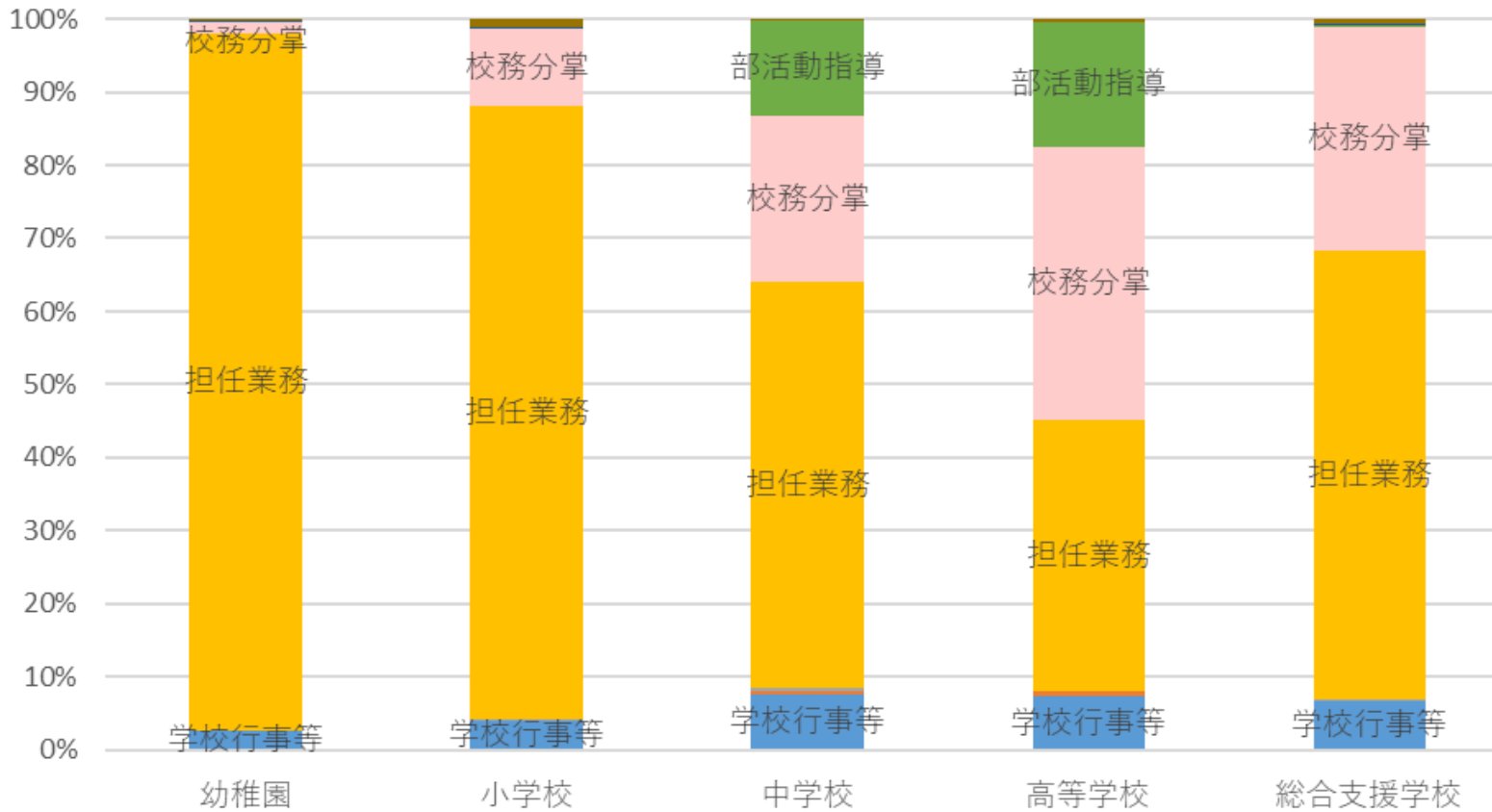
※本資料における勤務時間の算出に当たっての取扱

対象職種は管理職を除く教員。義務教育学校は、前期課程を小学校に、後期課程を中学校にそれぞれ含む（以下同様の取扱とする。）

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和2年）

～ 方針における数値目標①②～

時間外勤務における校種ごとの主な業務内訳（令和2年度）



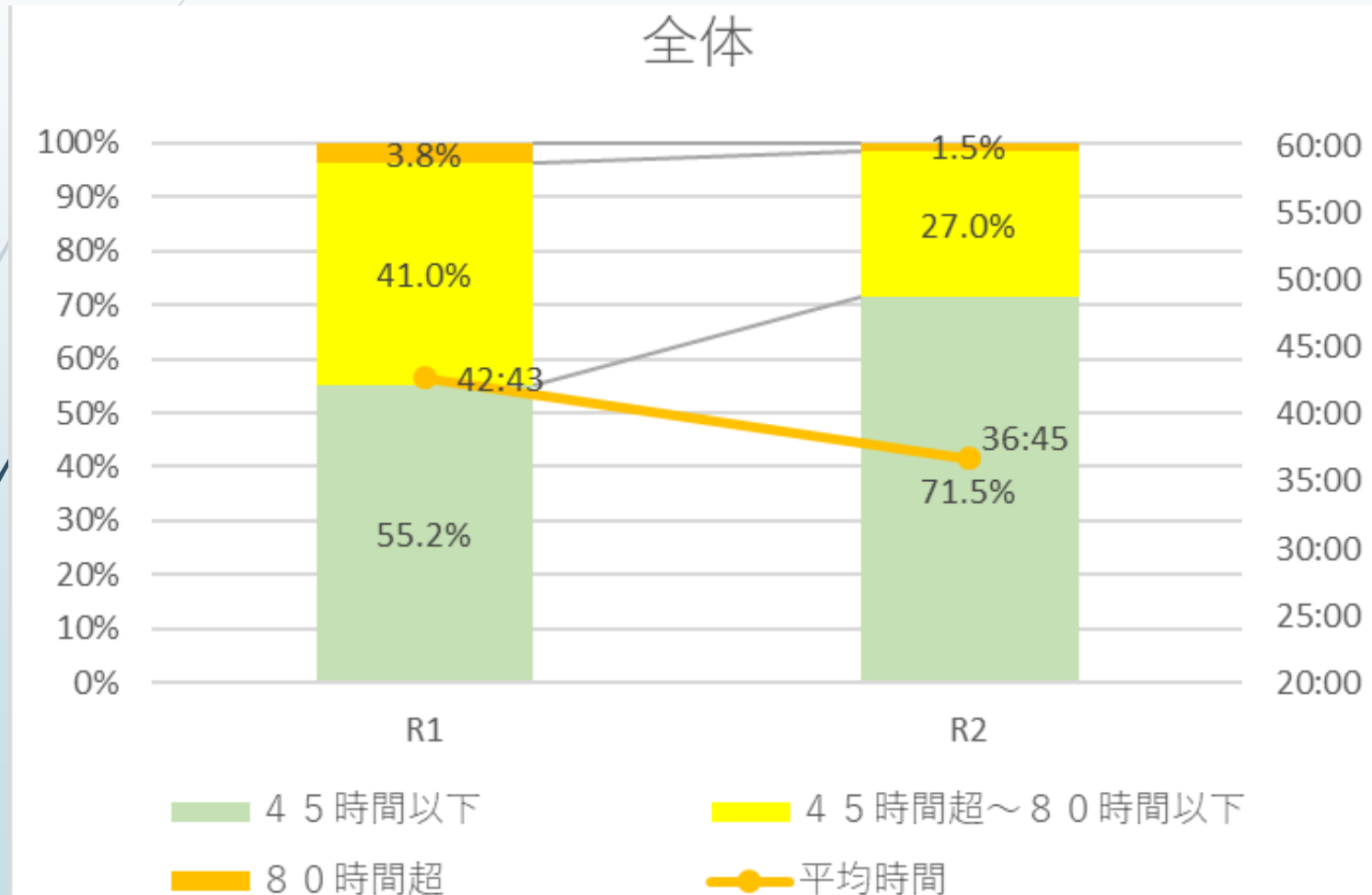
幼稚園・小学校においては、授業準備や担任業務が多くを占めている一方、中学校・高等学校においては、担任業務に加え、部活動及び、進路指導・生徒指導などの校務分掌による業務が占める割合も高くなっている。

※その他、準備片付けを除いた割合

※在校等時間から正規の勤務時間を除いた時間に対して、主な業務を一つ選択して報告された時間数を基に算出

学校・幼稚園の超過勤務の状況 (令和元年～令和2年)

～ 方針における数値目標①②～



令和2年度の状況 (全体)

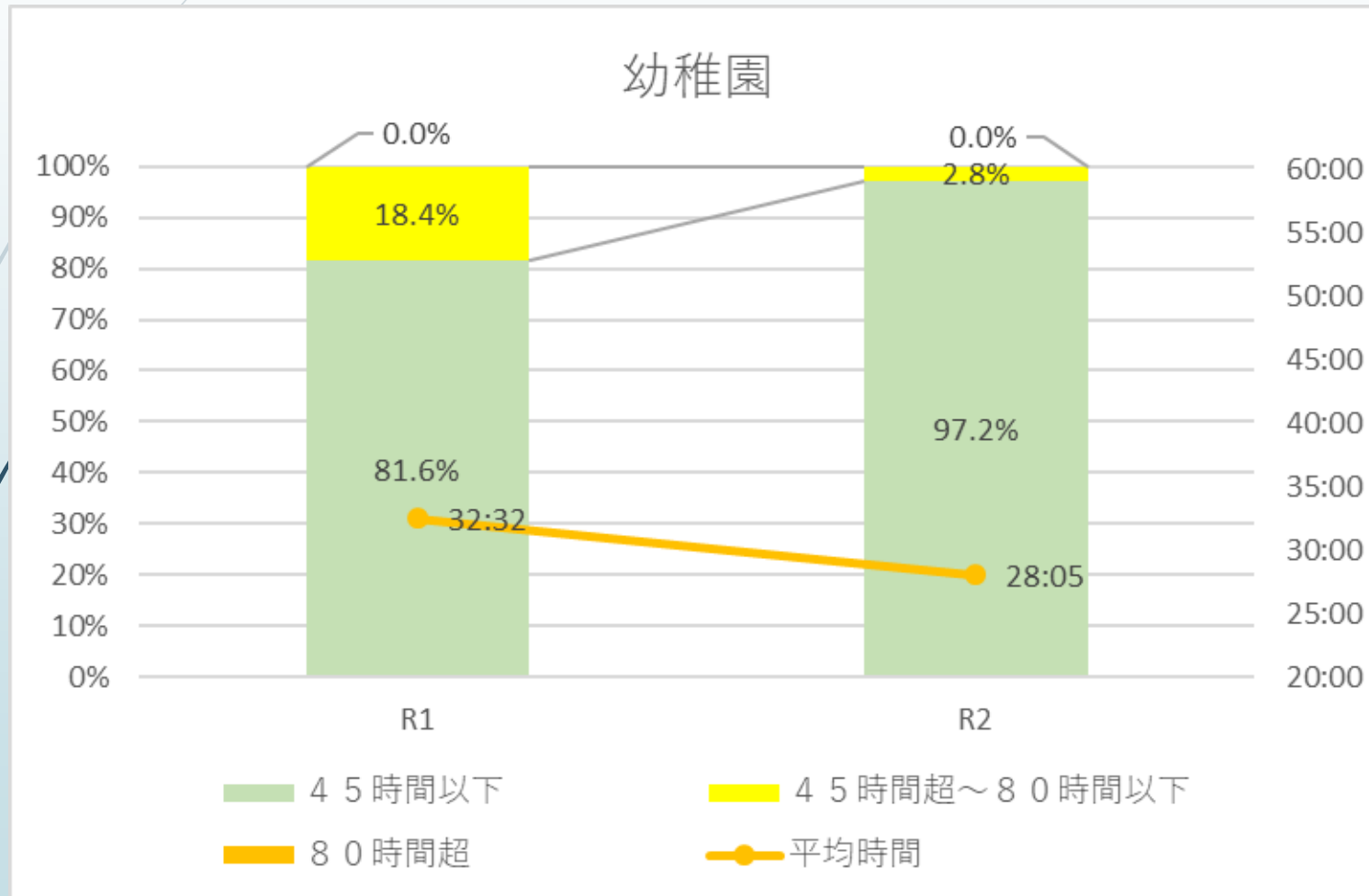
月あたりの平均時間は36時間45分であり、前年度から5時間58分縮減した。

また月平均80時間を超過した教職員は前年度比で2.3ポイント、4.5時間超～8.0時間以下の教職員も同様に1.4ポイント低下した。

なお、ひと月80時間を超えた教職員の割合(各月の割合を年平均したもの)は3.8%であった。

学校・幼稚園の超過勤務の状況 (令和元年～令和2年)

～ 方針における数値目標①②～



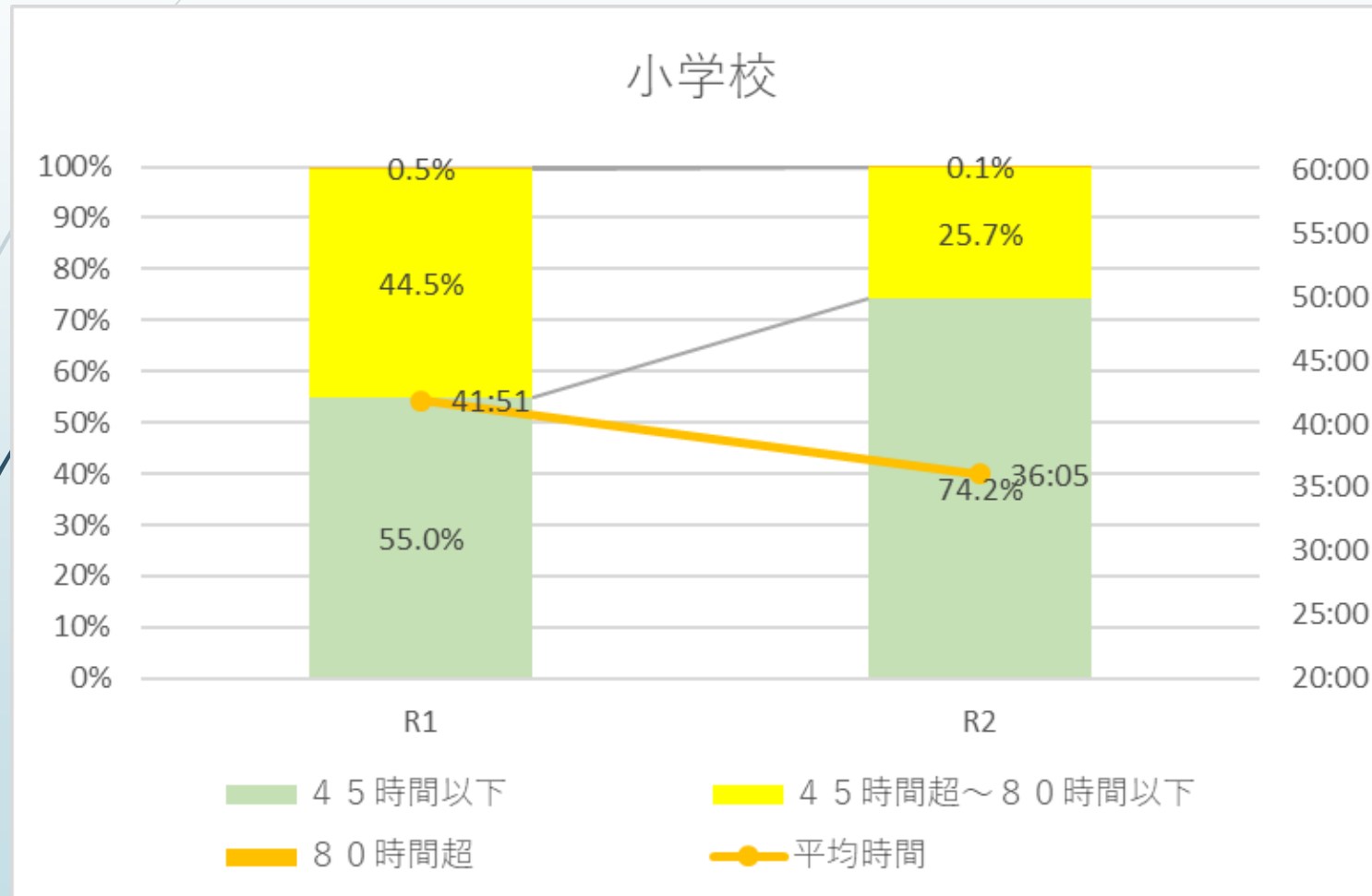
幼稚園の令和2年度の状況

月あたりの平均時間は28時間5分であり、前年度から4時間27分縮減した。

また月平均80時間を超過した教職員は0名であり、4.5時間超～8.0時間以下の教職員も同様に前年度比で15.6ポイント低下した。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和元年～令和2年）

～方針における数値目標①②～



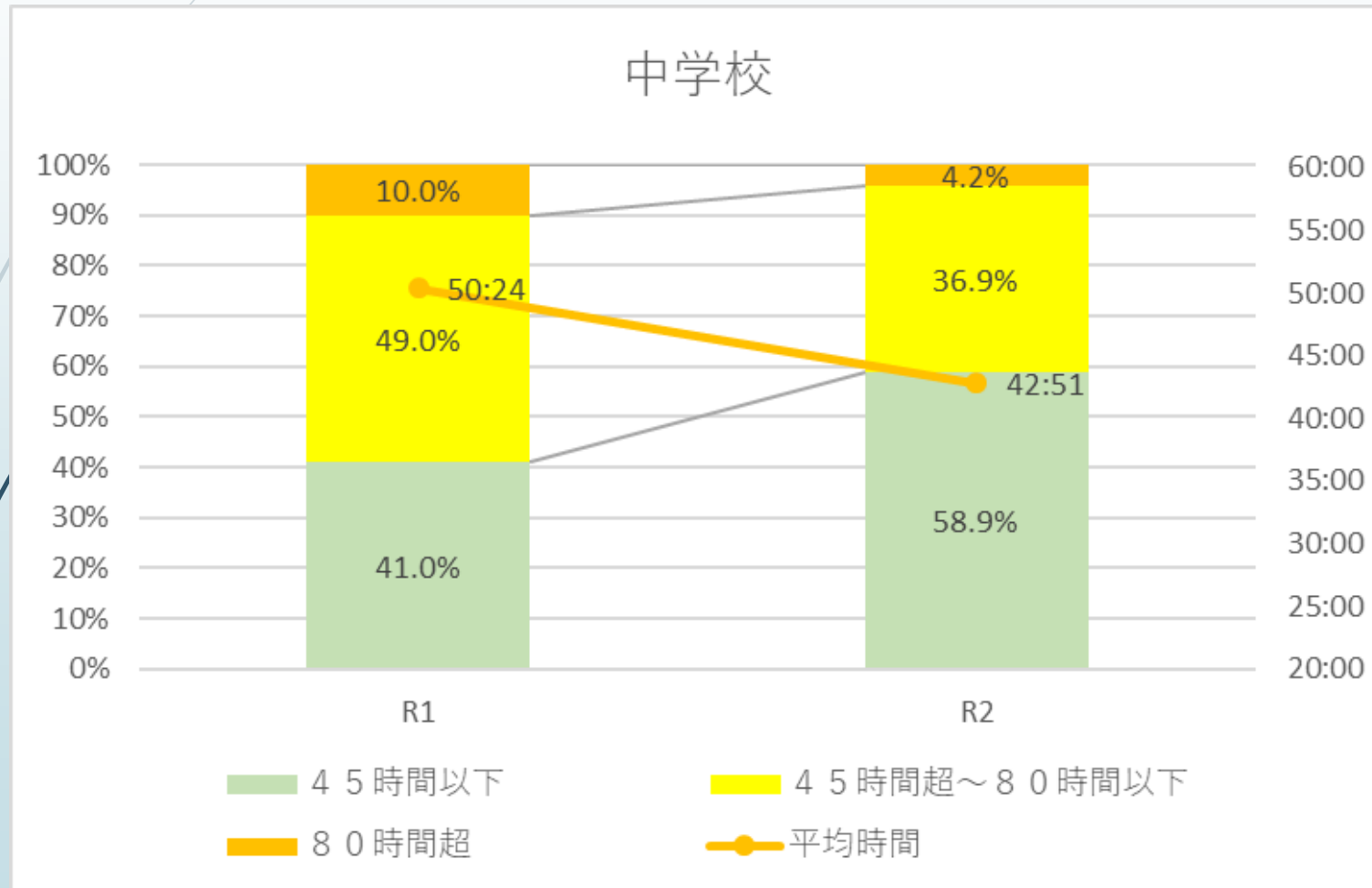
小学校の令和2年度の状況

月あたりの平均時間は36時間5分であり、前年度から5時間46分縮減した。

また月平均80時間を超過した教職員は前年度比で0.4ポイント、45時間超～80時間以下の教職員も同様に18.8ポイント低下した。

学校・幼稚園の超過勤務の状況 (令和元年～令和2年)

～ 方針における数値目標①②～



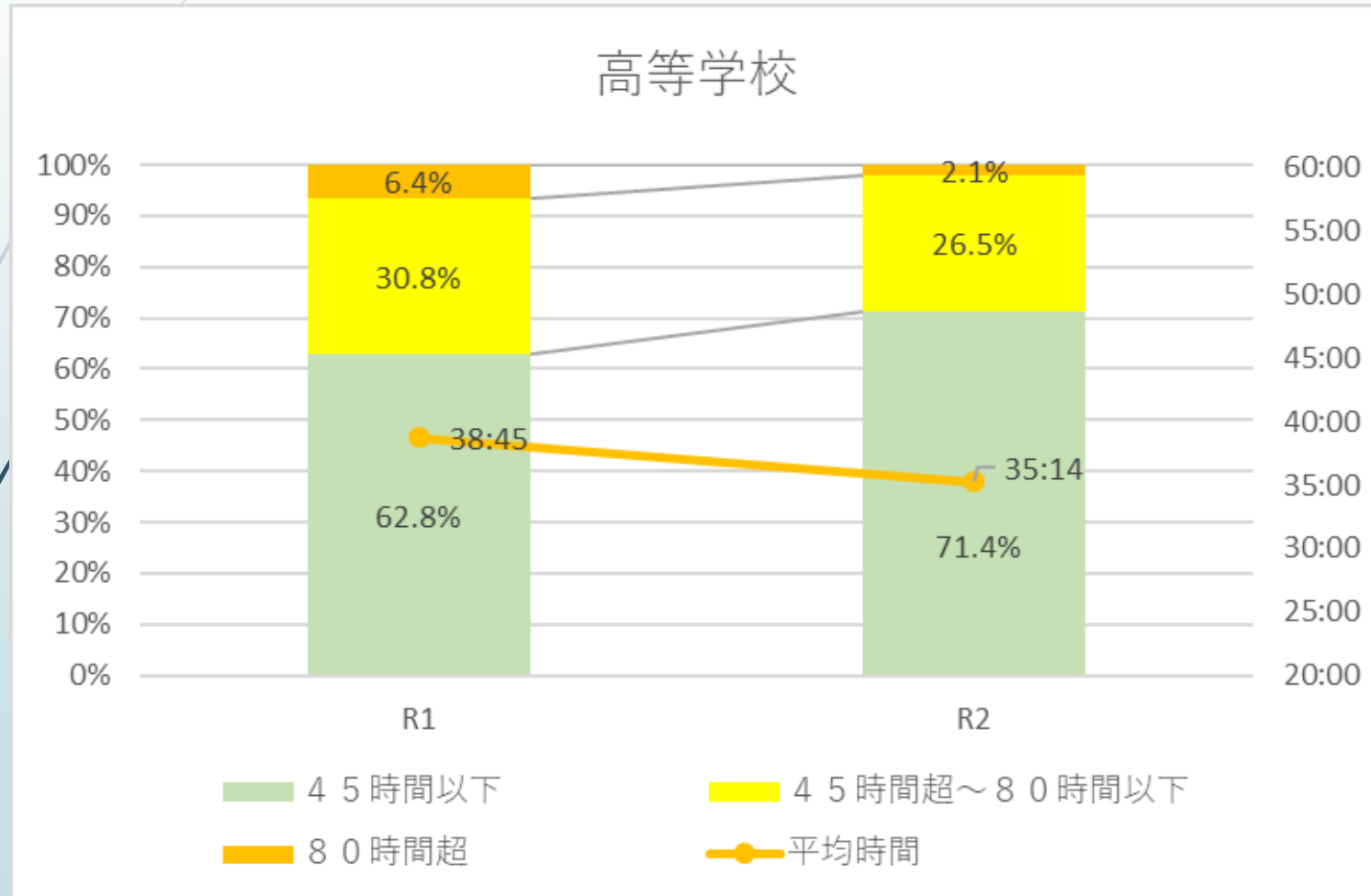
中学校の令和2年度の状況

月あたりの平均時間は42時間51分であり、前年度から7時間33分縮減し、全校種で最大の下げ幅となったが、依然全校種で最も高い水準にある。

月平均80時間を超過した教職員は前年度比で5.8ポイント、4.5時間超～8.0時間以下の教職員も同様に12.1ポイント低下した。

学校・幼稚園の超過勤務の状況 (令和元年～令和2年)

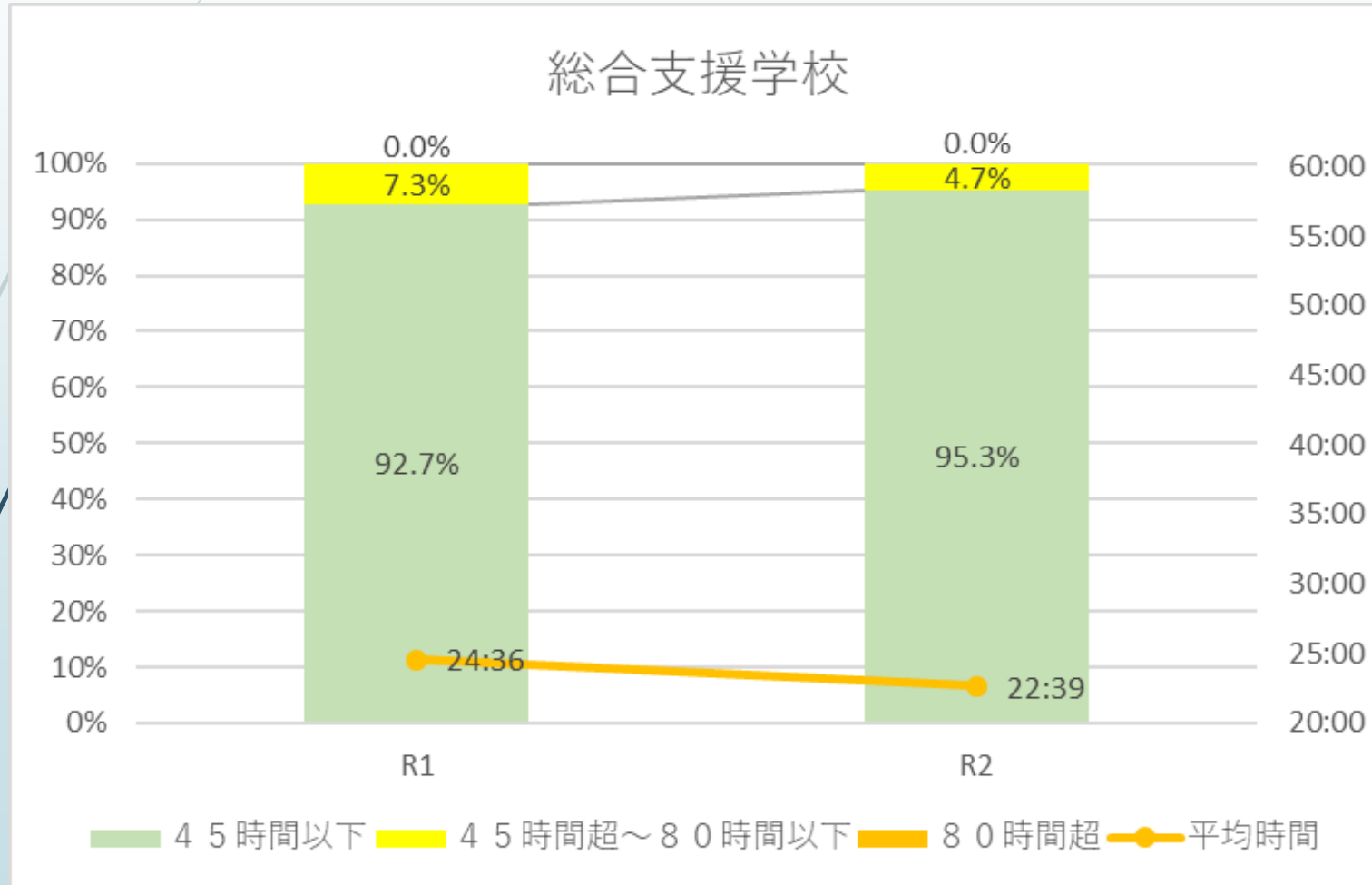
～ 方針における数値目標①②～



高等学校の令和2年度の状況
月あたりの平均時間は35時間14分であり、前年度から3時間31分縮減した。
月平均80時間を超過した教職員及び4.5時間超～8.0時間以下の教職員はともに前年度比で4.3ポイント低下した。

学校・幼稚園の超過勤務の状況 (令和元年～令和2年)

～ 方針における数値目標①②～

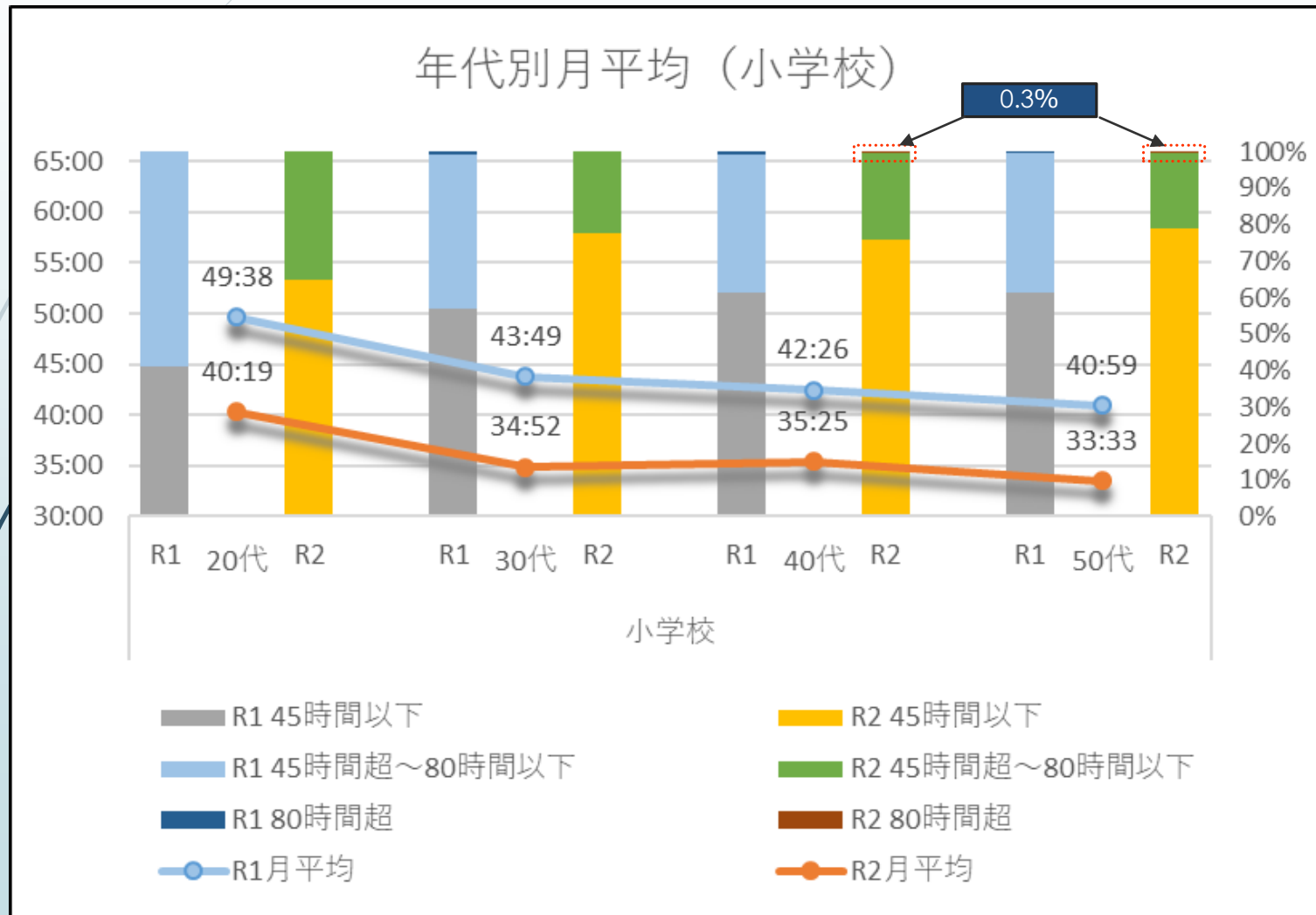


総合支援学校の令和2年度の状況

月あたりの平均時間は22時間39分であり、前年度から1時間57分縮減した。

月平均80時間を超過した教職員は0名であり、45時間超～80時間以下の教職員は2.6ポイント低下した。

年代別で見た超過勤務の状況 (令和元年～令和2年)



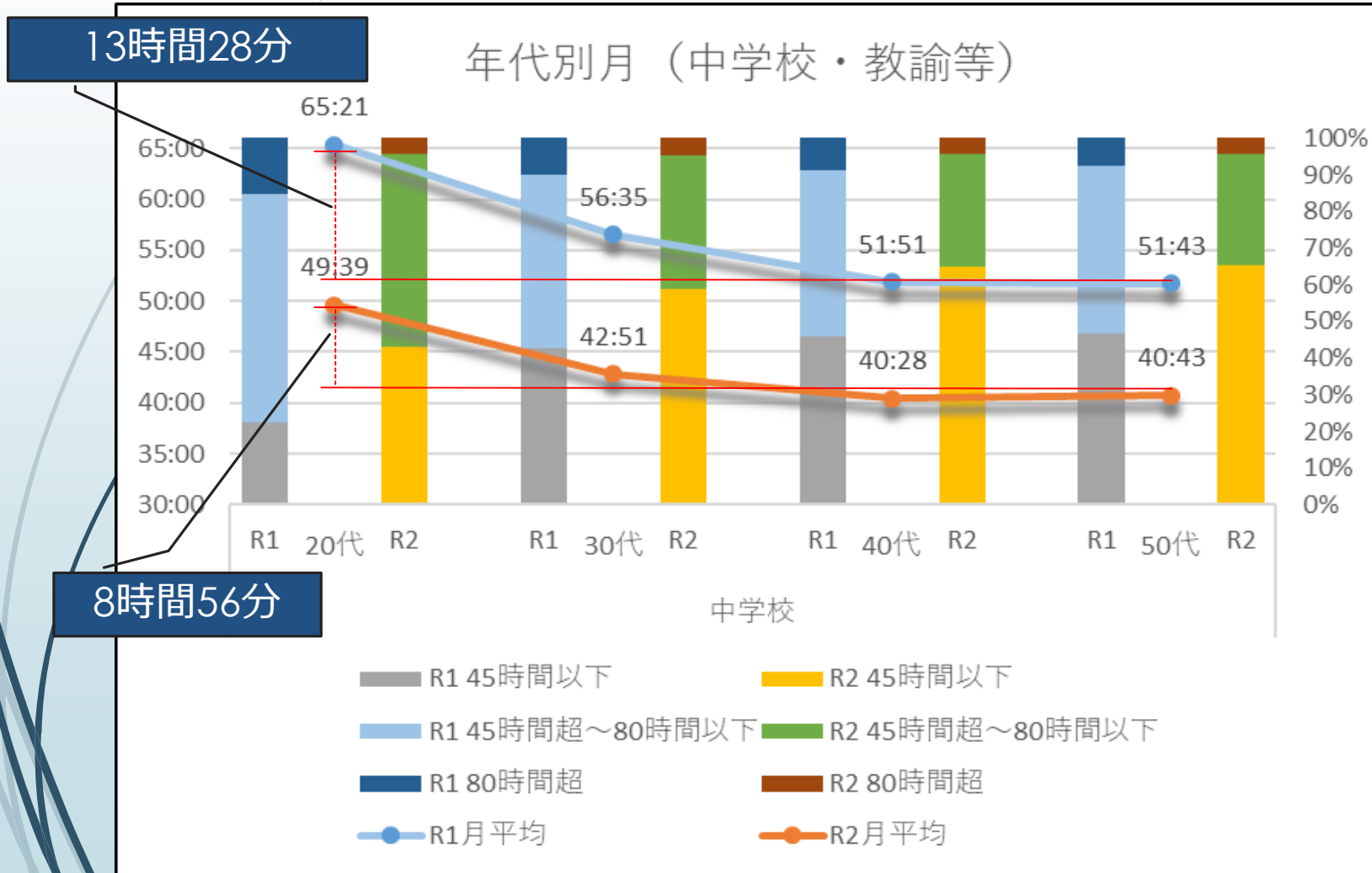
年代別分析 (小学校)

月あたりの平均時間数は20代が最も高い一方、40・50代は、相対的に低くなっているものの、月平均80時間超の割合はともに0.3%と、勤務時間の二極化傾向が見られる。これは、若年教職員は、多くの者が同程度、授業準備や教材研究に日々時間をかけている一方、年次を重ねるにつれ、授業準備等が効率化されるものの、校内における学校運営の中核となる分掌を担う教職員が増加することにより生じるものと推測される。

若手教員を支えるため
研修支援サポーターを配置！

分掌を含めた校内の様々な業務を補助するため**校務支援員**を全校園に配置！ (一部山間部を除く)

年代別で見た超過勤務の状況 (令和元年～令和2年)



年代別分析 (中学校)

月あたりの平均時間及び月平均80時間を超える教職員の割合とともに、20代が最も高く、総体的に若い世代の超過勤務が多い。これは、小学校同様、若年教職員は授業準備等に時間をかけていることに加え、多くのものが部活動にも参加しているためと推察される。ただし、令和元年度と比較すると、他の世代との超過勤務時間数の差は減少している(20代と50代の月平均時間数の差は、13時間28分から8時間56分になった)。



若手教員を支えるため
研修支援サポーターを配置!

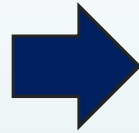
部活動指導員配置による負担軽減!

新「仕事と子育て応援プラン」の状況

(令和元年～令和2年) ～方針における数値目標③～

○年次休暇 目標：16日以上

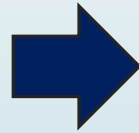
令和元年度：13.6日



令和2年度：12.6日

○男性育休取得率 目標：15%以上

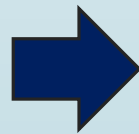
令和元年度：4.8%



令和2年度：8.1%

○出産補助休務等 目標：8日間以上

令和元年度：2.8日



令和2年度：3.4日

学校閉鎖日の設定や、産休補充講師の先行加配※など誰もが働きやすい職場となる取組を引き続き進めてまいります。



※産休補充講師の先行加配

令和2年度から、年度途中で産休による欠員が生じた際の代替講師を予め確保するとともに、産休取得者と代替講師の円滑かつ正確な引継ぎに資するため、教員の産前休暇の取得に先立ち、代替講師を配置する取組を実施しています。

教職員の働き方改革に向けた本市の取組

学校園での取組

- ・ 学校行事の精選
- ・ 職員会議の精選
- ・ 職員会議における資料配布の事前徹底・ペーパーレス化
- ・ 校内研修や授業研究の精選
- ・ 教頭のお仕事共有フォルダの作成



- ・ 出退勤管理システムによる勤務時間の把握と分析
- ・ 電話応対終了時刻の設定
- ・ 閉校時刻の設定
- ・ 部活動ガイドラインに基づく適切な部活動時間の設定

- ・ 校内アンケートの実施
- ・ 校内研修による時間を意識した働き方の啓発

教職員の働き方改革に向けた本市の取組

人的措置

・校務支援員の全校園配置 (一部山間部を除く)

令和元年度：75校園



令和2年度：**255校園**

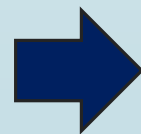
校種	校園数	校種	校園数
小学校	152	高等学校	9
中学校	65	総合支援学校	8
義務教育学校	6	幼稚園	15
計	255		

配布物の印刷，授業で使用する機器の準備・片付け，学校行事の準備，校内消毒等の業務を行っています！



・部活動支援員の配置

令和元年度：57校に97名配置



令和2年度：**62校に131名配置**

教職員の働き方改革に向けた本市の取組

人的措置

・その他，多彩な外部人材による支援

- ①研修支援サポーターによる若手教員の訪問指導と学校体制づくりへの指導助言
- ②外部コーチの派遣
- ③理科観察実験アシスタント（配置拡大）
- ④学校支援ボランティア
- ⑤退職教職員活用した学校支援ボランティア
- ⑥スクールカウンセラー
- ⑦スクールソーシャルワーカー
- ⑧看護師

- ⑨総合育成支援員
- ⑩総合育成支援教育ボランティア
- ⑪高校「TA」（ティーチングアシスタント）
- ⑫ALT
- ⑬学校司書
- ⑭日本語指導ボランティア
- ⑮母語支援員
- ⑯通訳ボランティア
- ⑰留学生による母語支援活動

教職員の働き方改革に向けた本市の取組

メンタルサポート

・ ストレスチェックの実施

(1) 受検率

令和元年度：87.6%



令和2年度：92.9%

(2) 職場のリスク

総合健康リスク

令和元年度：86



令和2年度：83

職場の支援リスク

令和元年度：85



令和2年度：83

「(2) 職場のリスク」については、全国平均を100とし、数値が高いほどストレス度合いが高いことを示します。

本市においては、「総合健康リスク」が昨年度比で一層の改善が見られました。また「職場の支援リスク」がより改善されている状況から、周囲のサポートが受けやすい職場環境であったと考えられます。

なお「総合健康リスク」が120を超える職場は、労働者のストレス反応、疾病休業等が通常の20%増しとなることが予想されています。

・ 「教職員のメンタルヘルスと職場復帰支援の手引き」の作成

心の健康問題については、罹患自体を未然に防止することから再発の防止にいたるまで、それぞれの段階において各関係者が果たすべき役割や、対応に当たって注意すべき点を取りまとめております。

<URL: <https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/page/0000061441.html>>

教職員の働き方改革に向けた本市の取組

メンタルサポート

・ハラスメント防止の方針の改定（令和2年7月30日改定）

労働施策総合推進法等が改正（令和2年6月1日施行）され、教育委員会を含む事業主に対してパワーハラスメント防止対策等が義務付けられました。本市においては、方針や手引の作成や教職員相談室の設置など、既に改正において求められている措置を講じていたところではありましたが、法改正を受けて厚生労働省が作成した指針や人事院が策定した規則、文部科学省からの通知等に照らし、方針及び手引を改定いたしました。

<URL: <https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/page/0000214872.html>>

・教職員相談室

教職員が利用できる相談室として平成8年に開設しました。現在、心の健康や人間関係、生きがいなどについて相談できる「メンタルリフレッシュ相談」、セクハラ・パワハラ・マタハラ等のあらゆるハラスメントについて相談ができる「ハラスメント相談」、自身の生涯設計について相談できる「ライフプラン相談」など総合的な相談室として開設しております。



教職員の働き方改革に向けた本市の取組

令和3年度の取組①

・校務支援員の全校園への継続配置

255校園, 計399名の配置 (令和3年4月12日現在)

学校事務職員と校務支援員の連携についての実践研究 (次頁参照) 小2校, 中1校

本市独自予算を活用し,
全校園へ継続配置

・小学校における人的措置

専門科目指導のための教員・非常勤講師の更なる配置拡大

専科教育の充実と学級担任の負担軽減のために配置している教員・非常勤講師を拡充

令和元年度: 108人 → 令和2年度: 158人 → 令和3年度: **184人**

充実

教科担任制の実践研究

教科担任制加配を配置し, 教科指導・生徒指導における組織的な対応の在り方を研究するとともに
教員1人あたりの持ち時間数を少なくすることで, 教員の働き方改革を推進 小12校

新規

教職員の働き方改革に向けた本市の取組

令和3年度の取組②

・ 学校園と教育委員会がともに考える「働き方改革」

時間外勤務縮減部会

負担が大きくなる教頭等管理職※への支援をはじめ、各校単位の課題や困りの聞取りと課題解決に向けた取組を検討。小・中校長会等の取組も合わせ、更なる働き方改革の推進に取り組みます。

※ 校長 (R1 61:52→R2 55:01) , 教頭 (R1 74:37→R2 65:59) とともに減少しているが、なお高い水準にある。

学校事務標準化プロジェクト

教頭をはじめ、教職員の事務負担軽減に向け、事務研究会が主体となり、モデル校での実践研究（4つのテーマ）を通して、校内事務の標準化・効率化等に取り組みます。

※教育委員会関係課が事務研究会の取組を積極的に支援

- ①文書事務（小2校，中2校）
- ②就学援助事務（小1校，中1校）
- ③校内事務の標準化（モデル校設置予定）
- ④校務支援員との連携（小2校，中1校）

新規

大文字駅伝在り方検討会議

京都市小学校「大文字駅伝」大会の今後の在り方について、児童の体育的活動の充実、教職員の働き方改革の両面から検討を行います。

教職員の働き方改革に向けた本市の取組

令和3年度の取組③

・PTA・地域とともに取り組む「働き方改革」

「PTAとしての『働き方改革』メッセージ」及び「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」の発信

京都市PTA連絡協議会において、PTA活動を今の時代に即したよりよいものとするため、令和3年度のPTA活動に向けて新たなメッセージを作成されました。以下の3点を柱とし、教職員と保護者が一丸となって取り組んでいくとともに学校運営協議会をはじめとする地域の皆様とも連携を深めてまいります。

<URL: <https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/page/0000235550.html>>

「対話に基づく学校・幼稚園の働き方改革の推進」

「新しい時代の新しいPTAの創造」

「休日などにおけるPTA活動のあり方検討」



教職員の働き方改革に向けた本市の取組

令和3年度の取組④

・若手教員などへの積極的サポート

環境の変化に伴い、肉体的・精神的に負荷のかかりやすい新規採用者や若手教員（講師及び採用5年目までの教員）、異動1年目の教員などに対し、本市独自の研修支援サポーター（令和2年度新規）をはじめとする経験豊富な人材がヒアリングや助言指導を行い、積極的なサポートを行います。

・ICTを活用した校務効率化（教育委員会内に教育ICT化推進チームを設置）

充実

全ての校務について、校務支援システムやクラウドサービス（Microsoft365・ロイロノートスクール）等を活用し、効率化・負担軽減を図ります。

Ex.

- ・職員会議や打合せ資料のペーパーレス化
- ・校務支援システムの連絡掲示板機能
- ・Teams※を活用した事前共有による時間短縮
- ・Forms※による小テストやアンケート、欠席連絡フォームなど

※ Teams：マイクロソフト社が提供するコミュニケーションツール

Forms：同社が提供するアンケート作成ツール



教職員の働き方改革に向けた本市の取組

令和3年度の取組⑤

- ・京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針で定めた取組の継続実施

Ex.

- ・電話対応終了時刻・閉校時刻の前倒し等の検討
- ・学校閉鎖日（年次休暇取得推進日）の設定

最大11連休！！

最大10連休！！

※令和3年度：学校閉鎖日 8月10日～13日

年次休暇取得促進日 8月16日・17日

12月27日～28日

- ・部活動ガイドラインの徹底と休日部活動の地域移行
- ・文書内容の精選など、教育委員会各課横断的な業務改善など