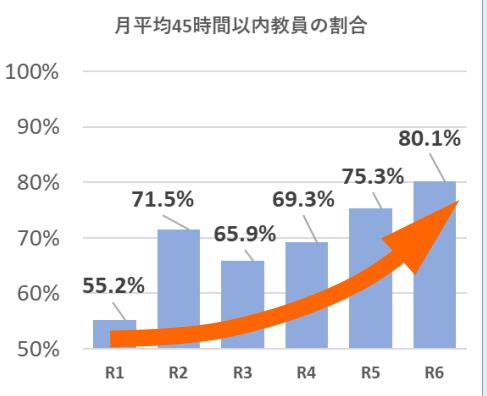


すべての教職員が健康で心豊かな生活を送りながら、安心感を持って働くことができる環境整備を進めるため、学校・幼稚園の人的体制の充実や連続休暇期間の設定、部活動ガイドラインや電話対応時間の設定など、一人一人の子どもとこれまで以上にしっかりと向き合えるための働き方改革を進めています。

働き方改革方針の策定と数値目標・進捗状況

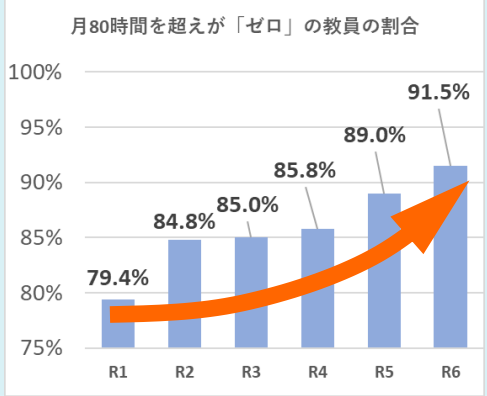
京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針（計画期間：令和2年度～6年度）での数値目標。

➤ 目標① 在校等時間にかかる超過勤務：月45時間以内の達成



（全校種合計・管理職除く・常勤講師含む）

➤ 目標② 月80時間超えの教員を毎年度「ゼロ」にする



➤ 目標③ 新「仕事と子育て応援プラン」（令和2年度～6年度）の数値目標の達成

・ 年次休暇 目標：16日以上

R1	R2	R3	R4	R5	R6
13.6日	12.6日	14.9日	15.7日	17.1日	16.6日

・ 男性育休取得率 目標：15%以上

R1	R2	R3	R4	R5	R6
4.8%	8.1%	12.2%	17.2%	30.6%	33.3%

・ 出産補助休務等 目標：8日間以上

R1	R2	R3	R4	R5	R6
1.5日 (3.4%)	2.5日 (8.6%)	1.9日 (4.5%)	2.8日 (10.1%)	4.0日 (23.8%)	6.1日 (20.6%)

※配偶者が出産を迎えた男性教職員の出産・育児に関わる休暇取得について、上段は平均取得日数を表し、下段は8日間以上取得した割合を表す。

目標達成

目標達成

京都市の育児短時間勤務取得者割合は、政令市トップ水準！（令和5年度数値からの本市独自調査）
仕事と子育ての両立を支援しています！

令和6年度の状況・超過勤務分析

➤ 教員の超過勤務時間数（管理職除く・常勤講師含む）

※（）内はR1年度の数値

校種	R6・月平均時間	R6-R1	月平均45時間以下
幼稚園	24:39（←32:32）	▲ 7:53	97.8%（←81.6%）
小学校	30:52（←41:51）	▲ 10:59	87.0%（←55.0%）
中学校	39:08（←50:24）	▲ 11:16	63.8%（←41.0%）
高等学校	35:37（←38:45）	▲ 3:08	73.0%（←62.8%）
総合支援学校	19:14（←24:36）	▲ 5:12	98.2%（←92.7%）
全体	32:35（←42:43）	▲ 10:08	80.1%（←55.2%）

➤ 全体の分析

令和6年度の月あたりの平均時間は32時間35分であり、前年度から2時間50分減少した。方針策定前の令和元年度と比較すると、10時間8分の減少となっている。

また、方針の目標としている月平均45時間以下の教員の割合については、前年度比で4.8ポイント増の80.1%となり、全校種で月平均時間が45時間以下となっている。



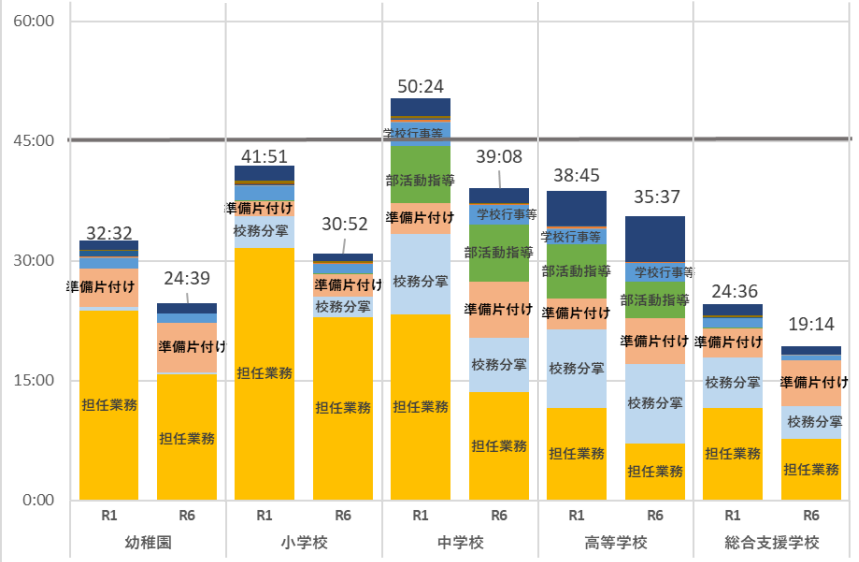
➤ 校種ごとの超過勤務業務の内訳

幼稚園・小学校においては、授業準備を含む[準備片付け]（1～2割）や[担任業務]（7～8割）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]（2～4割）に加え、[部活動指導]（1～2割）及び、進路指導・生徒指導などの[校務分掌]（2～3割）の割合が高い。

令和元年度と比較すると、各校種ともに超過勤務は減少しており、全校種で[担任業務]の減少が大きく寄与している。次いで[校務分掌]も減少傾向にあり、中学校、高等学校で大きな割合を占める[部活動指導]についても減少傾向にある。



校種ごとの超過勤務業務内訳（R6-R1比較）



人的措置

京都市では、中学校3年生の30人学級など、きめ細やかな指導体制の充実により、近畿圏の政令市ではトップとなる学習環境（1学級あたりの児童生徒数：小学校27.8人、中学校32.0人、令和6年度5月1日時点）を実現しています。
各種教育施策を通じて多様な人材を活用し、学校支援・教育の質の向上を図りつつ、教職員の負担軽減・働きやすい職場環境づくりを推進しています。

➤ 校務支援員の全校園配置、状況に応じた追加配置の実施

本市独自予算を活用し、全校園へ配置を継続するとともに、状況に応じて大規模校や、講師未補充校等、一部の学校へ追加配置を実施

R1	R2~R6
75校園	全校園（225校園）



R6充実

➤ 部活動指導員の配置

R1	R2	R3	R4	R5	R6	(R1-R6)
57校 97名	62校 145名	66校 148名	67校 139名	70校 221名	72校 322名	225名増

➤ 産休補充講師の先行加配（令和6年度末時点 配置数84名）

年度途中に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、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

➤ その他、ICT支援員などの多彩な外部人材やまなび支援員の配置延長、研修支援サポーターの増員等を含め、約2万5千人のボランティア等による支援を実施

ICTを活用した更なる校務効率化

➤ KYOTO×教育DXビジョン

・令和5～7年度の理念や方向性を示す指針である「KYOTO×教育DXビジョン」を策定ビジョンの中で「校務のデジタル化による働き方改革の推進」を柱立ての1つに位置付け

<具体的施策>

- ・採点補助ソフトの活用推進
- ・統合型校務支援システムの活用推進
- ・連絡配信や欠席連絡等の機能を備えた保護者連絡ツール「すぐる」の導入
- ・生成AI（Microsoft Copilot）の活用促進
- ・多様な働き方を支えるICT環境の研究（校内各種システムへのリモートアクセス等）
- ・教職員研修支援SMART PORTAL（研修コンテンツ掲載ページ）の活用推進（令和6年度以降、国の教職員研修プラットフォームの活用も検討）

R6充実



学校園と教育委員会が共に考える「働き方改革」

➤ **時間外勤務縮減部会**（教育委員会各課・校長会等が連携し、時間外勤務縮減に向けた取組について協議・推進）
教育委員会各課・校長会等が連携し、時間外勤務縮減に向けた取組について協議・推進。
電話対応終了時刻の設定など、具体的な取組に繋げている。



➤ 学校部活動及び地域クラブ在り方検討会議

令和6年1月、有識者・関係団体で構成する協議会を設置し、これまで5回開催。

➤ 中学校活動における実践研究（部活動の地域連携・地域展開）

部活動の地域展開に向けた研究事業を令和6年度58部活に拡大して実施。

R6充実



➤ 部活動ガイドラインの策定

- ・小 学 校 〔活動は週3日以内、1日1時間半程度を上限、夕方5時までに終了とすること〕
- ・中 学 校 〔週2日以上以上の休養日の設定、活動は長くとも平日2時間程度、休日3時間程度とすること〕
- ・高等学校 〔週1日以上以上の休養日の設定、活動は長くとも平日3時間程度、休日4時間程度とすること〕

➤ PTA・地域とともに取り組む「働き方改革」

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



➤ 学校閉鎖日（年次休暇取得推進日）の設定

令和7年度：学 校 閉 鎖 日 8月8日～15日 最大12連休！！
年次休暇取得促進日 8月6日・7日 12月26日 最大10連休！！
※年次休暇取得促進日は校種により異なる。上記は小学校の場合。

➤ 働き方改革推進リーフレットの配布や学校運営協議会・PTA会議等での熟議

PTA・地域とともに「働き方改革」について考えています。

R6充実

➤ その他、学校事務標準化の推進、文書内容の精選、教育委員会各課横断的な業務改善など

メンタルサポート

➤ 法定基準を超え、全校でのストレスチェックの実施

※ 所定労働時間数が通常の労働者の概ね2分の1以上である者については、本市では対象者としている

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
(1) 受検率	87.6%	92.9%	93.0%	92.7%	92.5%	93.2%
(2) 職場のリスク						
総合健康リスク	86	83	83	83	83	80
職場支援リスク	85	83	83	83	83	81
(3) 「働きがい」を感じている教職員の割合	89.9%	90.4%	90.1%	89.8%	90.0%	91.2%

<ストレスチェックの分析>
「総合健康リスク」及び「職場支援リスク」については、全国平均を100として算出したものであり、数値が高いほどストレス度合いが高いことを示します。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。

➤ その他、ハラスメント防止の方針、教職員のメンタルヘルスと職場復帰支援の手引き、教職員相談室の設置など

学校・幼稚園における働き方改革推進方針 令和7～11年度の5年計画

- 共有目標
「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上と次代への継承を目指して

- 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創造する、笑顔と魅力あふれる学校づくり～

- 目指す教員像
教員としてのウェルビーイングを追求しつつ、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

引き続き「時間外在校等時間の縮減」を目指すとともに、「教職のやりがい」を中核としたウェルビーイング」向上の観点も大切にし、「働きがい」が高まるとともに「働きやすさ」を感じながら勤務できる学校・幼稚園づくりを進めます。
(共有目標・目指す学校像はそのままに、目指す教員像として「ウェルビーイング」の観点を追記。)

「働きがい」と「働きやすさ」の両立を
目指す新たなステージへ

数値目標

時間外在校等時間の縮減

① 月80時間超えの教員「ゼロ」

② 全ての教員が月平均45時間以内

注視する指標

教職のやりがいを中核としたウェルビーイングの向上

① 教職のやりがい

やりがいを感じながら、主体的に創造性を持って働いているか

② 柔軟な働き方や同僚性

相互に支援し合う職場体制や休暇制度の利用状況

③ メンタルヘルス

精神疾患による休職者率や学校現場に復職した者の状況