

京都市の先生の仕事方改革

令和6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）

1



京都市

CITY OF KYOTO

子どもたちへのよりよい教育を行うために、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、業務改善
- ・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
- ・ICTの活用による校務効率化...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！
- ・教師を目指す人が減ってきている...

働き方の
パラダイムシフト！

目指す先生の
働き方

先生の担う役割が広がり、
業務多忙化・・・

- ・やりがいを持って、子どもたち生き生きと笑顔で向き合える！
- ・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、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として、学校だけでなく、保護者、地域、行政などが、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ものとしています。
- 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>)

京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針について

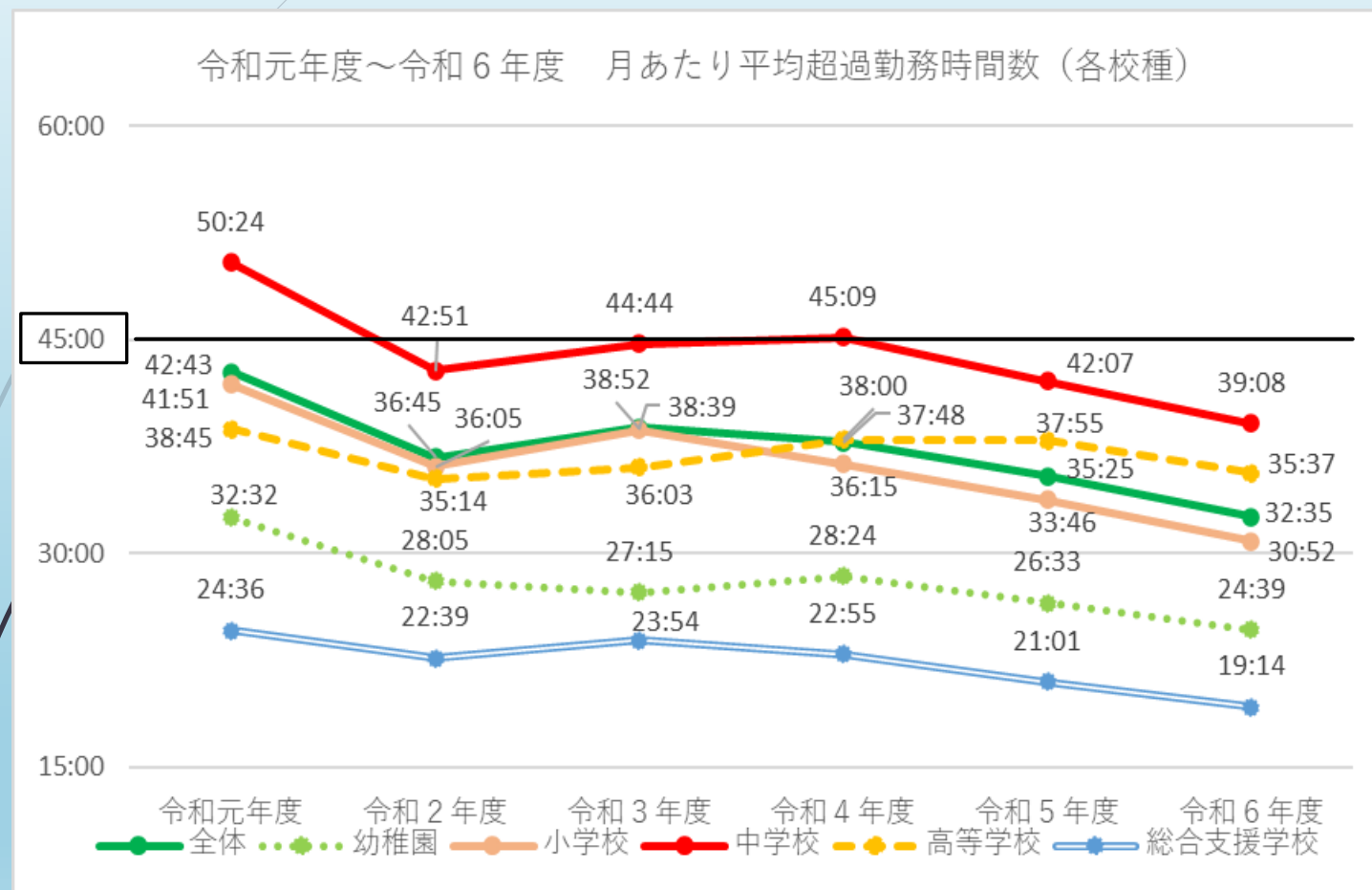
- 本方針では、5年間の計画期間（令和2年度～令和6年度）において、以下の数値目標を達成することを掲げております。

- 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6年）



令和6年度の状況

校務支援員の全校園への配置継続やICTを活用した校務効率化等により、継続して超勤縮減を図ってきた。

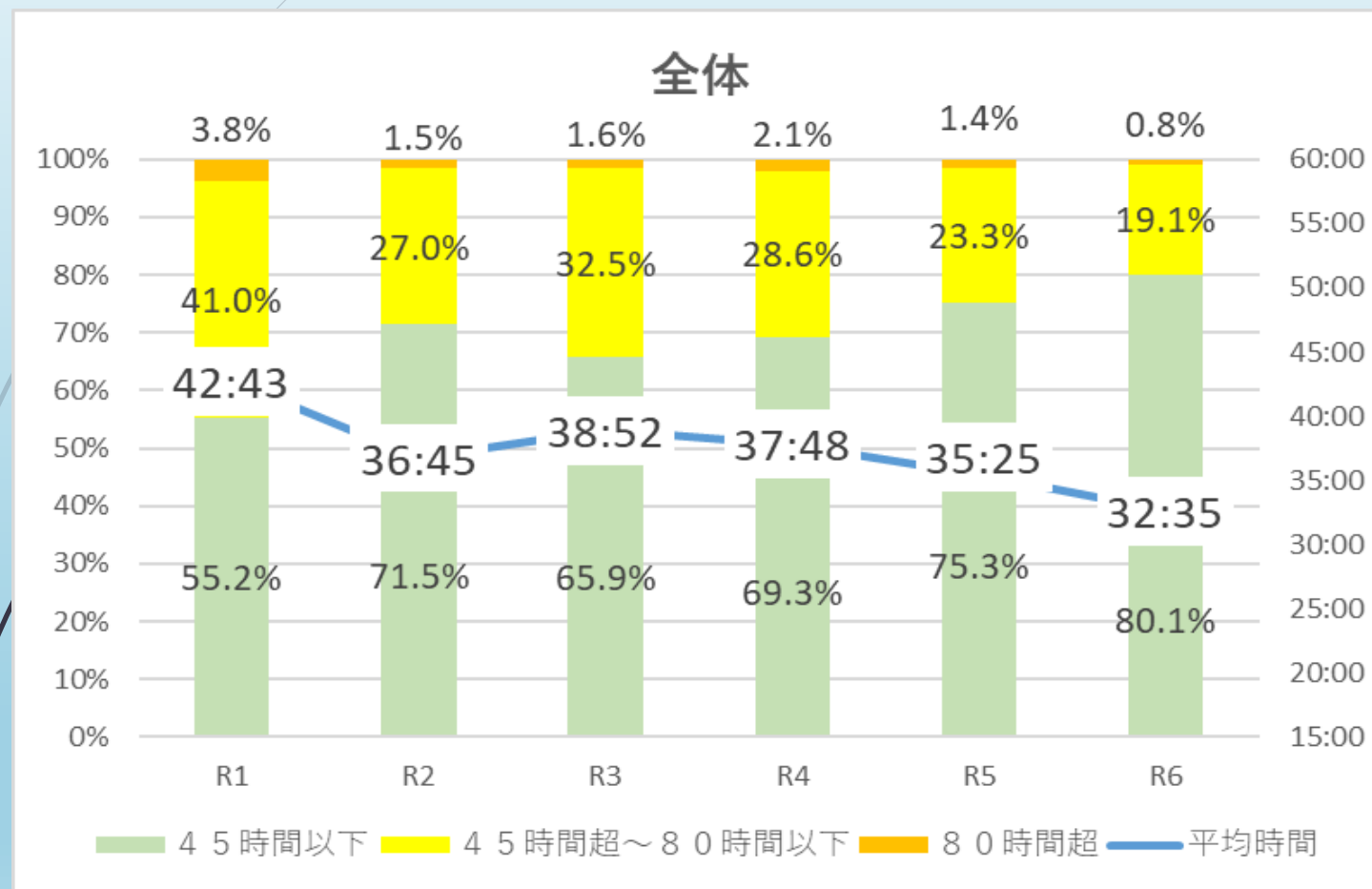
その結果、方針策定前の令和元年度から、特に幼稚園、小学校、中学校、総合支援学校では5時間以上の減少となり、全校種で月平均時間が45時間を大きく下回った。

※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（常勤講師含む）。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（令和元年～令和6年）

～ 方針における数値目標①～



令和6年度の状況（全体）

月あたりの超過勤務の平均時間は32時間35分であり、令和5年度から2時間50分減少し、令和元年度からは10時間8分減少している。

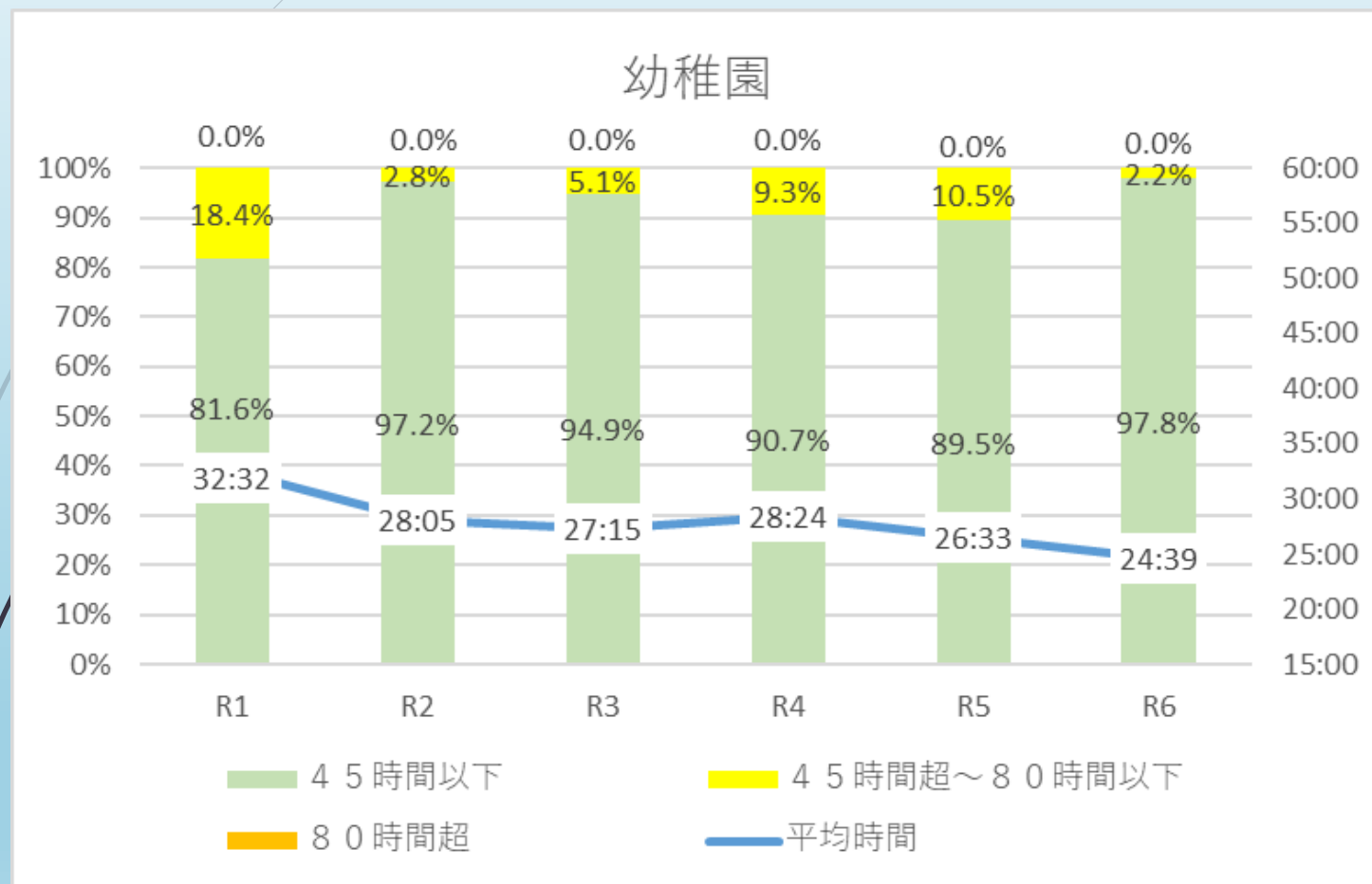
月平均45時間以下の教員は、R1と比較して24.9ポイント増の80.1%であった。

月あたりの平均時間	R6割合	R5比
45時間以下	80.1%	4.8%増
45時間超～80時間以下	19.1%	4.2%減
80時間超	0.8%	0.6%減

※対象職種は管理職を除く教員（常勤講師含む）。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。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和元年～令和6年）

～ 方針における数値目標① ～



幼稚園の令和6年度の状況

月あたりの超過勤務の平均時間は24時間39分であり、令和5年度から1時間54分減少し、令和元年度からは7時間53分減少している。

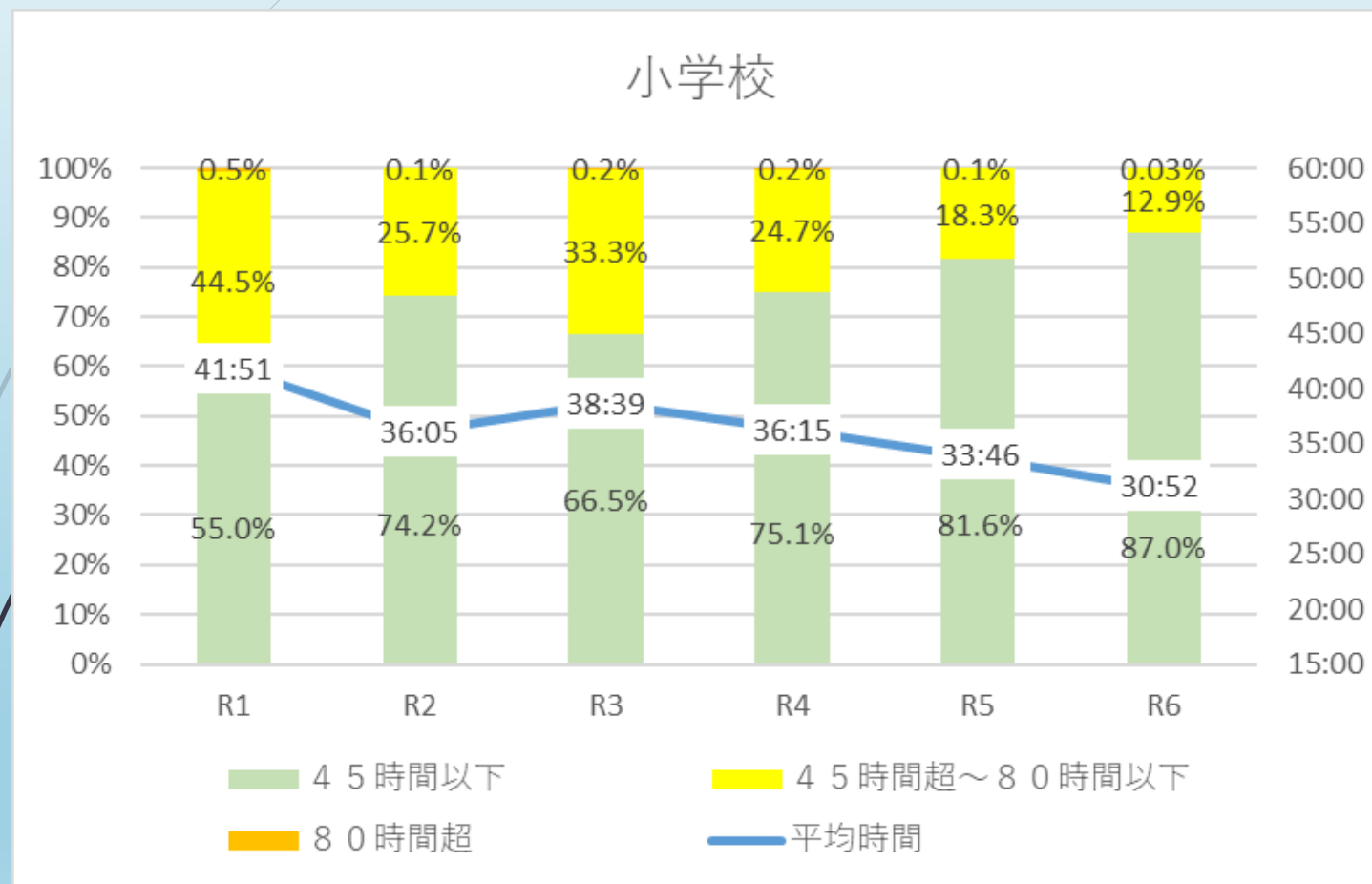
月平均45時間以下の教員は、R1と比較して16.2ポイント増の97.8%であった。

月あたりの平均時間	R6割合	R5比
45時間以下	97.8%	8.3%増
45時間超～80時間以下	2.2%	8.3%減
80時間超	0.0%	増減無し

※対象職種は管理職を除く教員（常勤講師含む）。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和元年～令和6年）

～ 方針における数値目標①～



小学校の令和6年度の状況

月あたりの超過勤務の平均時間は30時間52分であり、令和5年度から2時間54分減少し、令和元年度からは10時間59分減少した。

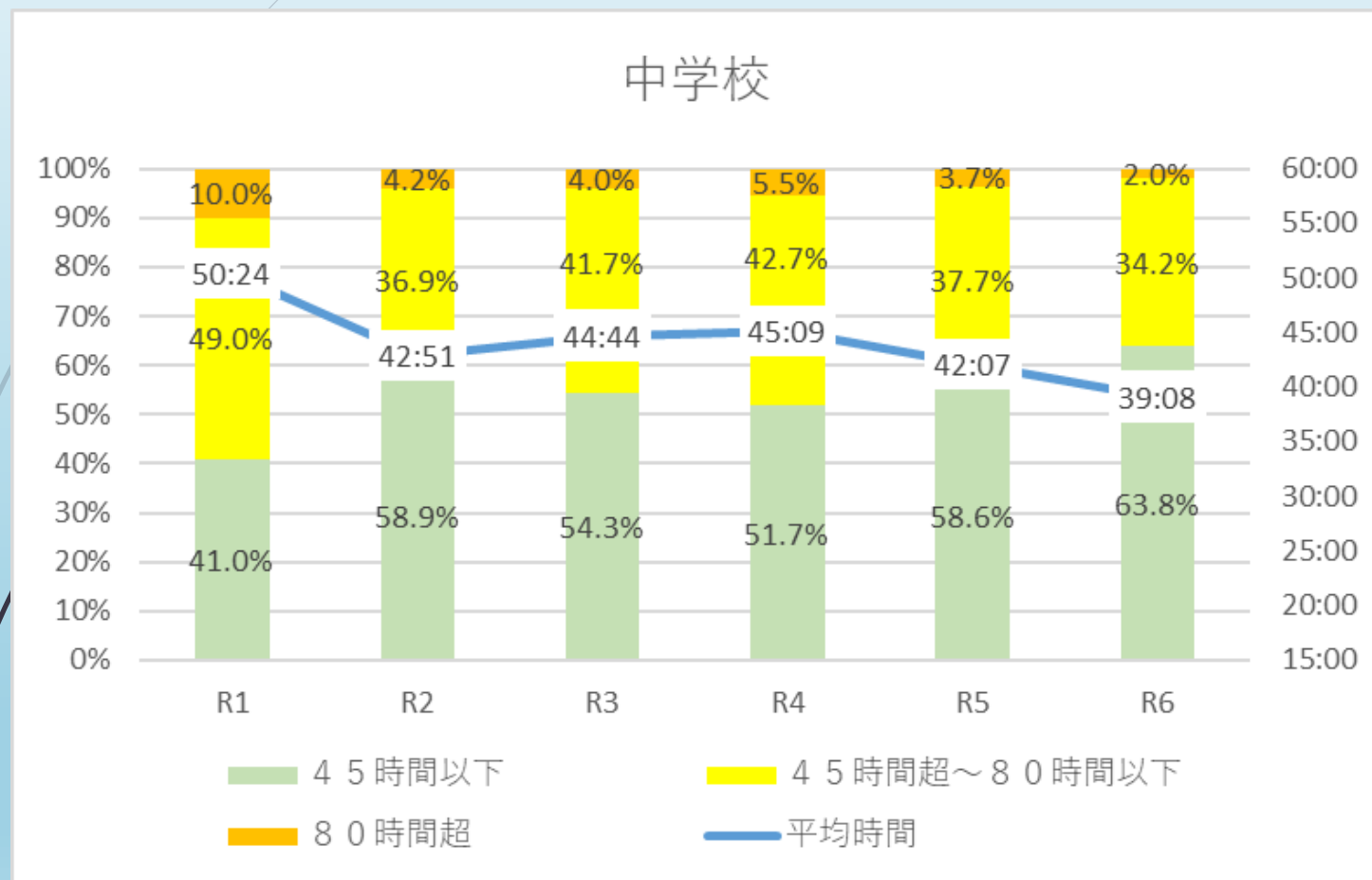
月平均45時間以下の教員は、R1と比較して32.0ポイント増の87.0%であった。

月あたりの平均時間	R6割合	R5比
45時間以下	87.0%	5.4%増
45時間超～80時間以下	12.9%	5.4%減
80時間超	0.03%	0.07%減

※対象職種は管理職を除く教員（常勤講師含む）。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。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和元年～令和6年）

～ 方針における数値目標① ～



中学校の令和6年度の状況

月あたりの超過勤務の平均時間は39時間8分であり、令和5年度から2時間59分減少し、令和元年度からは11時間16分減少している。

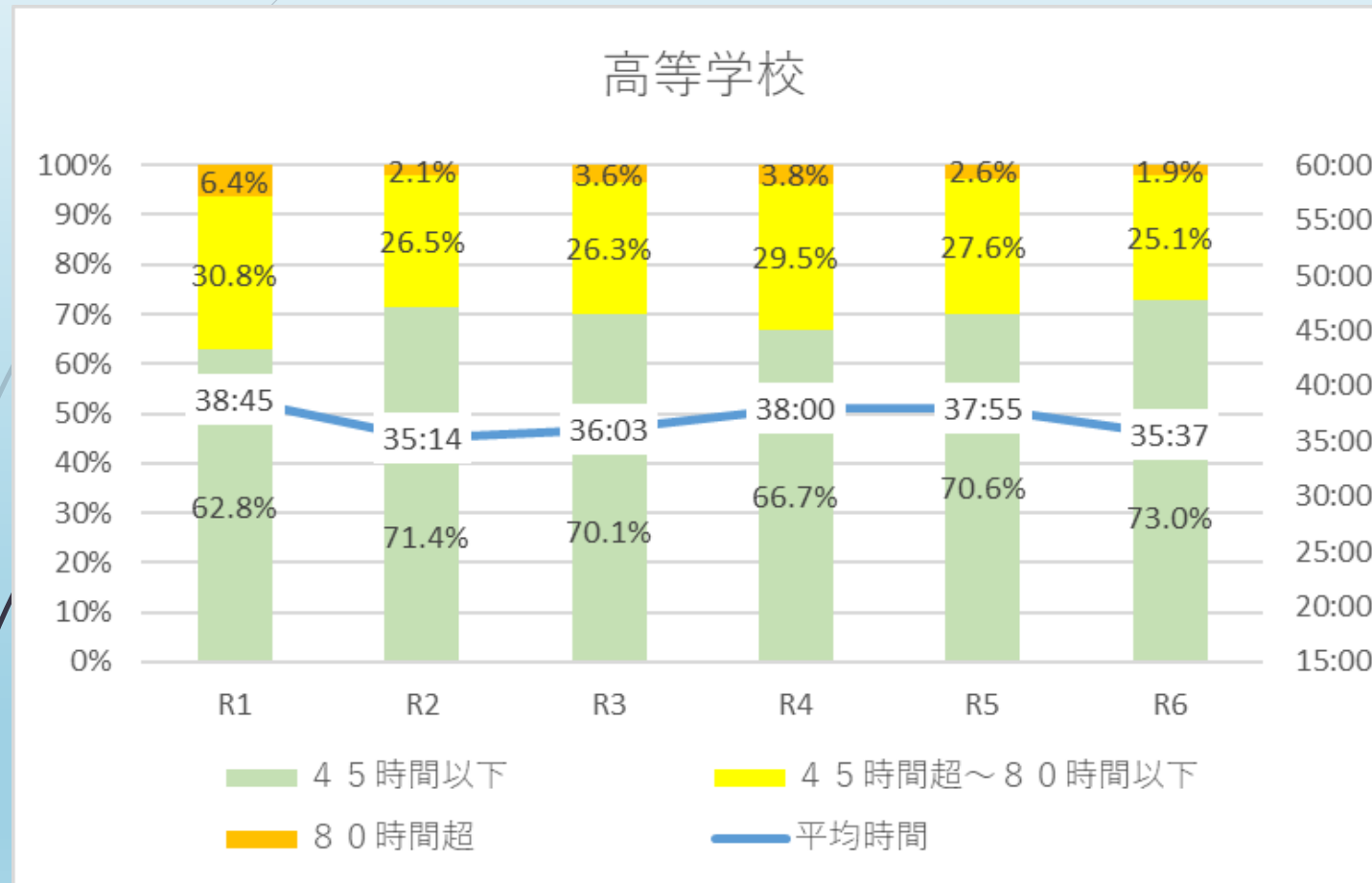
月平均45時間以下の教員は、R1と比較して22.8ポイント増の63.8%であった。

月あたりの平均時間	R6割合	R5比
45時間以下	63.8%	5.2%増
45時間超～80時間以下	34.2%	3.5%減
80時間超	2.0%	1.7%減

※対象職種は管理職を除く教員（常勤講師含む）。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。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和元年～令和6年）

～ 方針における数値目標①～



高等学校の令和6年度の状況

月あたりの超過勤務の平均時間は35時間37分であり、令和5年度から2時間18分減少し、令和元年度からは3時間8分減少している。

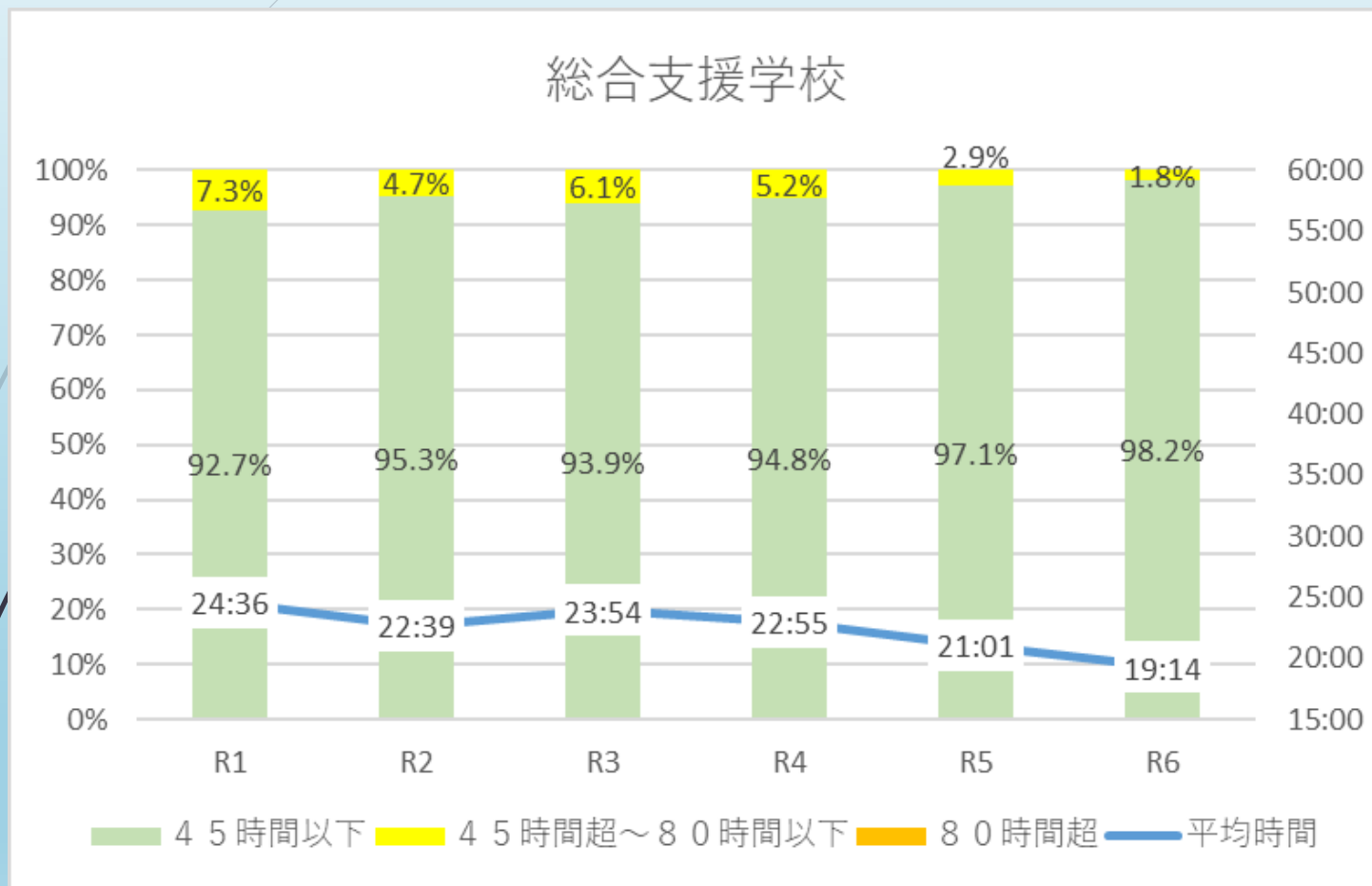
月平均45時間以下の教員は、R1と比較して10.2ポイント増の73.0%であった。

月あたりの平均時間	R6割合	R5比
45時間以下	73.0%	2.4%増
45時間超～80時間以下	25.1%	2.5%減
80時間超	1.9%	0.7%減

※対象職種は管理職を除く教員（常勤講師含む）。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和元年～令和6年）

～ 方針における数値目標① ～



総合支援学校の令和6年度の状況

月あたりの超過勤務の平均時間は19時間14分であり、令和5年度から1時間47分減少し、令和元年度からは5時間12分減少した。

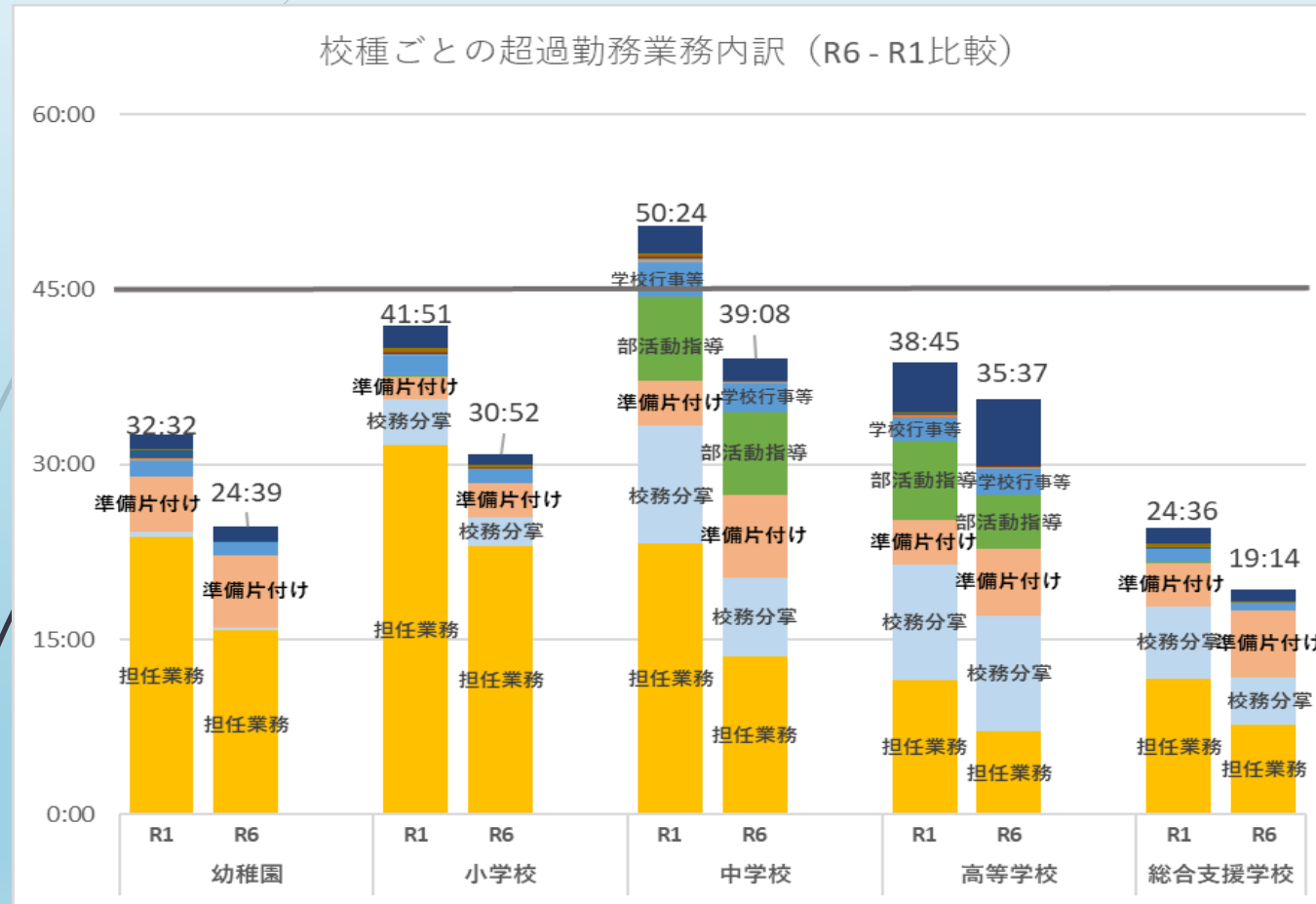
月平均45時間以下の教員は、R1と比較して5.5ポイント増の98.2%であった。

月あたりの平均時間	R6割合	R5比
45時間以下	98.2%	1.1%増
45時間超～80時間以下	1.8%	0.9%減
80時間超	0.0%	増減なし

※対象職種は管理職を除く教員（常勤講師含む）。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和6年）

～ 方針における数値目標①～



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」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、「部活動指導」及び進路指導・生徒指導などの「校務分掌」の割合が高くなっている。

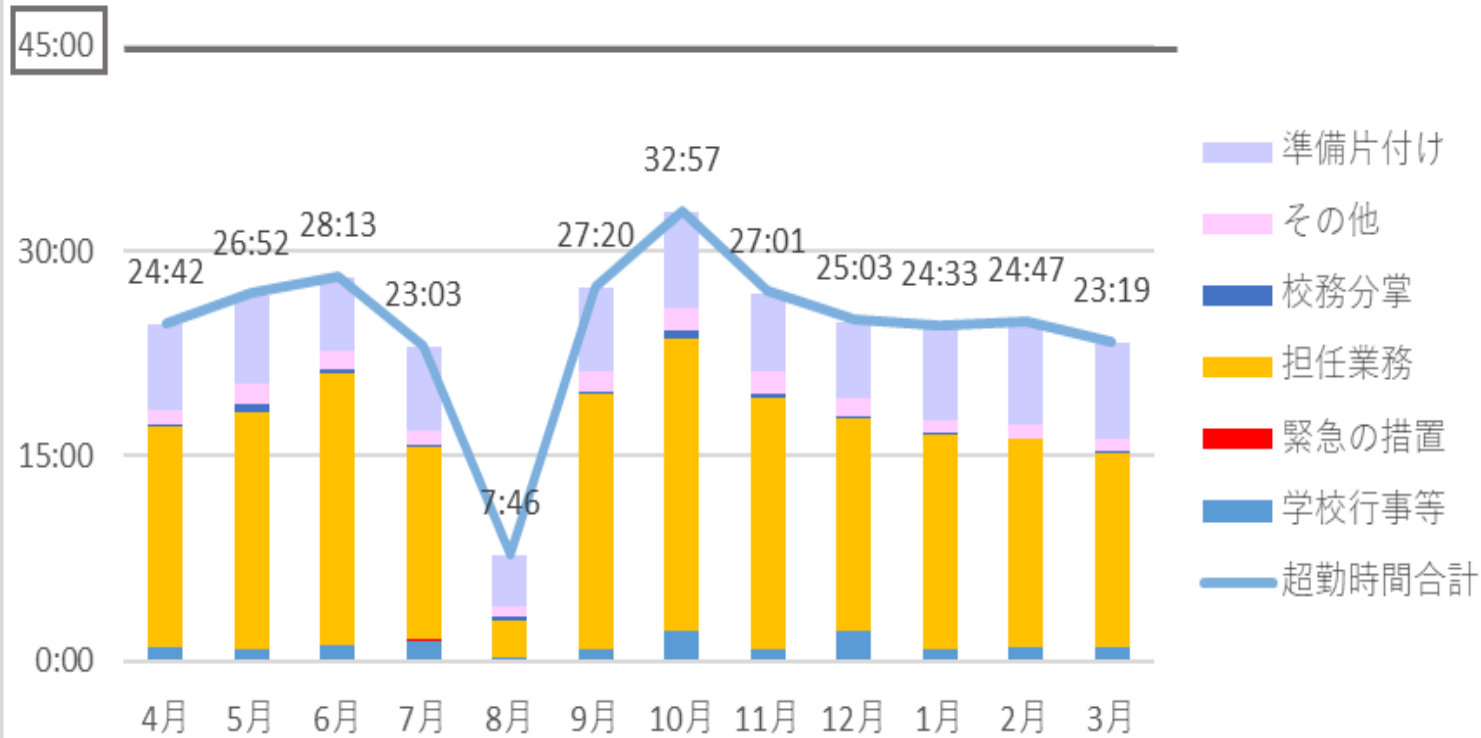
方針策定前である令和元年度と比較すると、業務内訳の割合に大きな変化はないが、各種取組を推進した結果、全校種で超過勤務は減少しており、どの校種も「担任業務」の減少が大きく寄与している。次いで「校務分掌」も減少傾向にある。

※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6年）

～ 方針における数値目標①～

幼稚園（教諭等） 月ごとの主な業務内訳（令和6年度）



各月の業務内訳分析（幼稚園）

10月が繁忙期となり、8月は超過勤務が少ない。

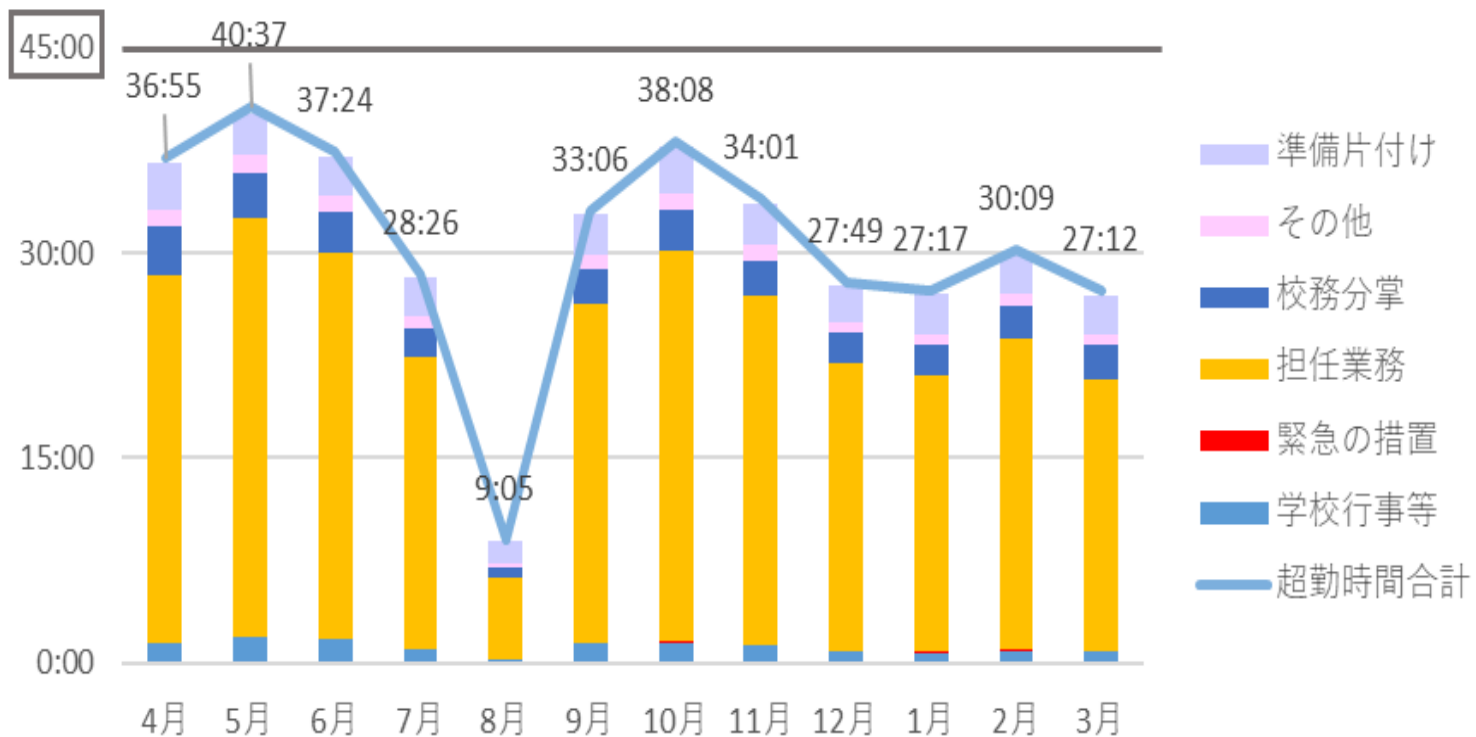
幼稚園では、年間を通じて「担任業務」と、授業準備等を含む「準備片付け」が超過勤務の大半を占める。

特に、「担任業務」は繁忙期になるにつれて割合が大きくなる傾向にある。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和6年）

～ 方針における数値目標①～

教諭等（小学校） 月ごとの主な業務内訳（令和6年度）



各月の業務内訳分析（小学校）

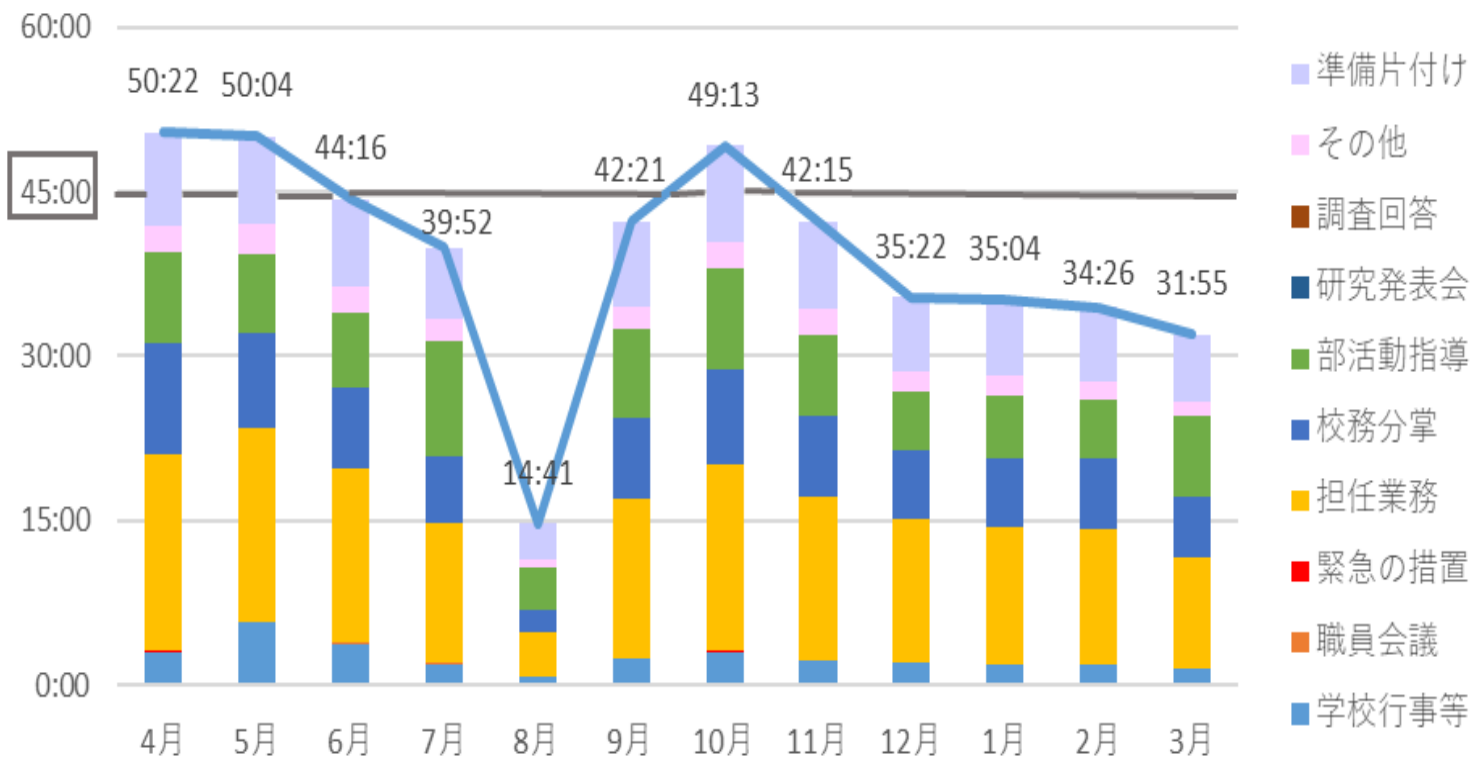
4月～6月、9～11月が繁忙期となり、8月は超過勤務が少ない。

小学校では、年間を通じて、「担任業務」が占める割合が大きい。次いで「準備片付け」「校務分掌」が多いが、各月を比較すると、「担任業務」の増減と連動して繁忙期が形成されていることがわかる。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和6年）

～ 方針における数値目標①～

教諭等（中学校） 月ごとの主な業務内訳（令和6年度）



各月の業務内訳分析（中学校）

4月～6月、9～11月が繁忙期となり、8月は超過勤務が少ない。

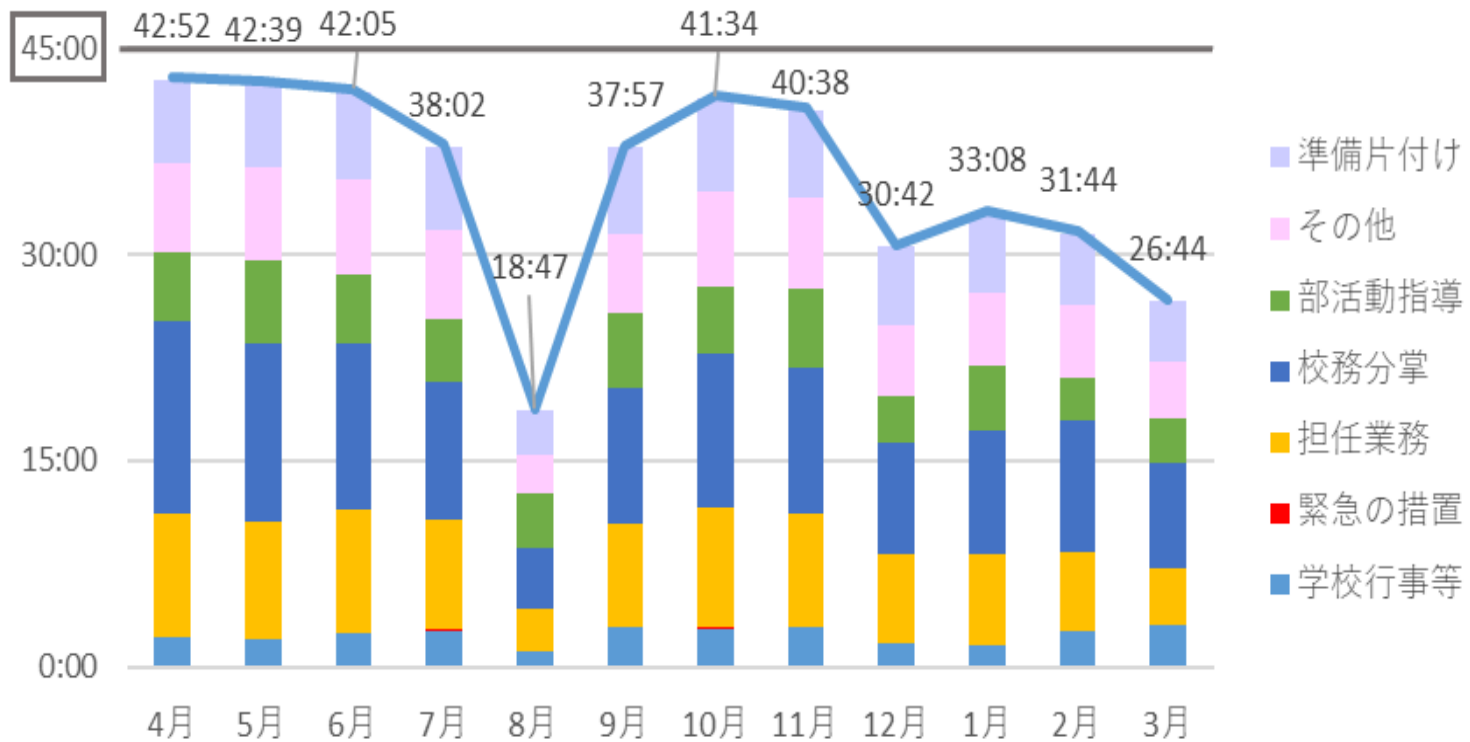
小学校と比較すると、「担任業務」に加え、「校務分掌」や「部活動指導」の占める割合が多くなっている。

繁忙期とそれ以外の月を見比べると、「担任業務」「校務分掌」の上位2つの業務の増減が大きく影響していることがわかる。また、部活動については年間を通して占める割合が大きい、7月と10月が特に大きくなっている。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和6年）

～ 方針における数値目標①～

教諭等（高等学校） 月ごとの主な業務内訳（令和6年度）



各月の業務内訳分析（高等学校）

4月～7月、9～11月が繁忙期となり、8月は超過勤務が少ない。

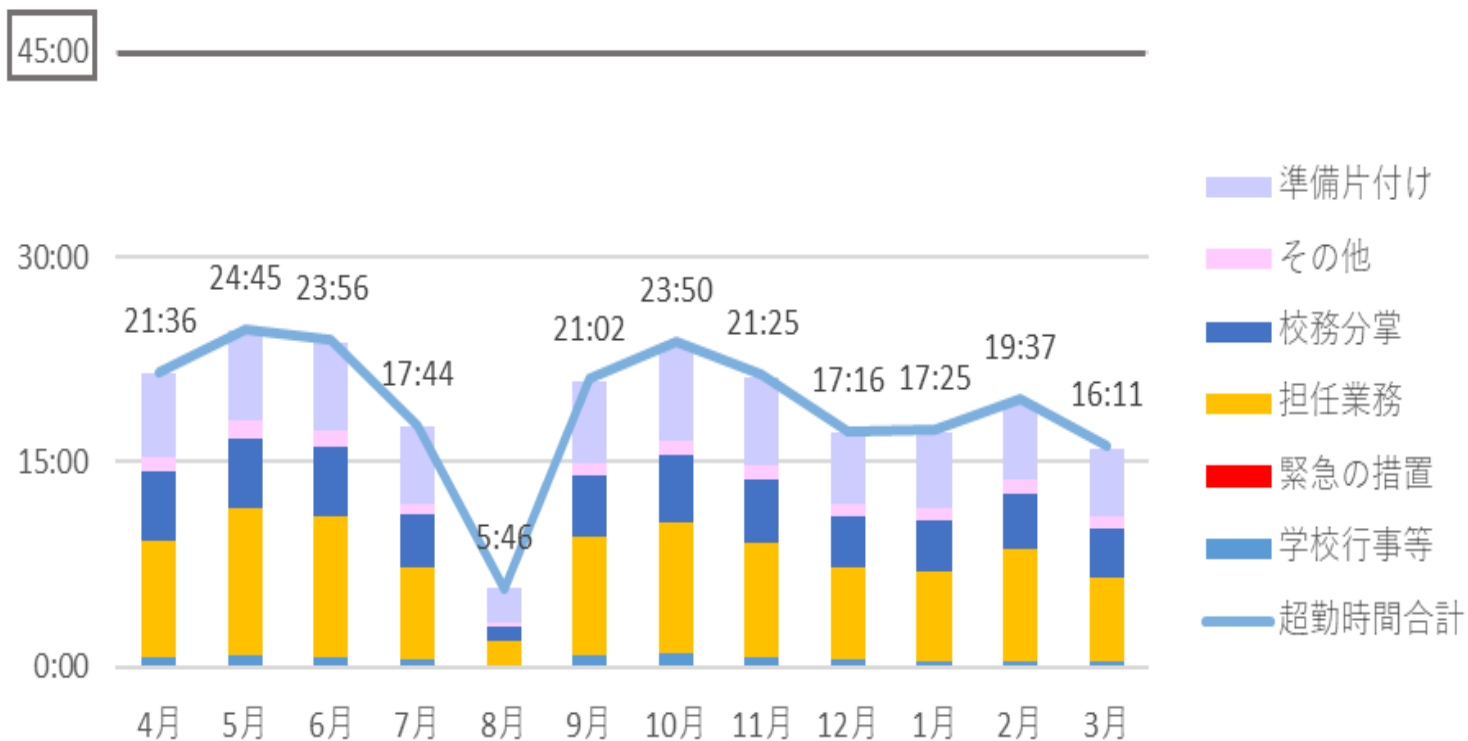
他校種とは異なり、「担任業務」よりも「校務分掌」の割合が大きくなっている。「部活動指導」は中学校と同じような割合だが、「その他」の割合が他の校種と比べても大きい。

8月を除き、「担任業務」と「校務分掌」は時期によって増減は見られるものの、「準備片付け」「その他」「部活動指導」は年間を通じて大きな増減は見られない。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和6年）

～ 方針における数値目標①～

教諭等（総合支援学校）月ごとの主な業務内訳（令和6年度）



各月の業務内訳分析（総合支援学校）

4月～6月、9～11月が繁忙期となり、8月は超過勤務が少ない。

上位は「担任業務」「校務分掌」「準備片付け」となっている。

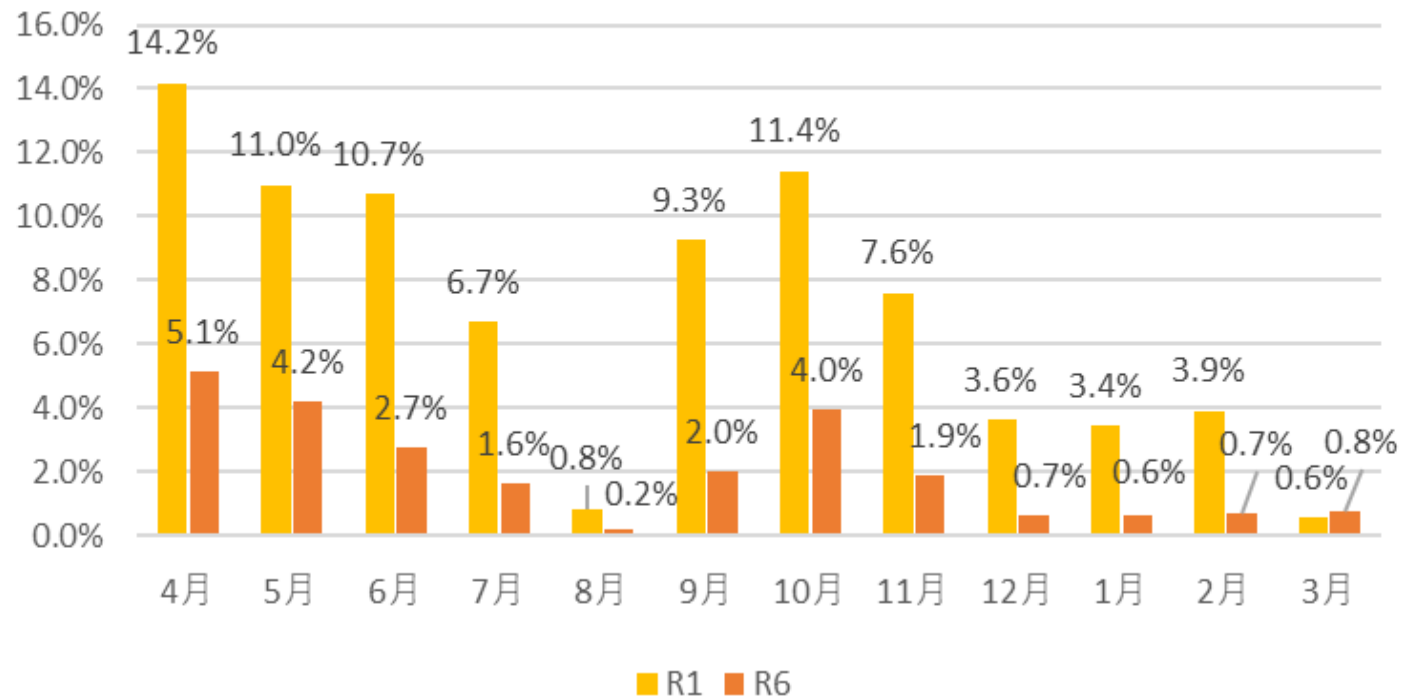
8月を除き、「担任業務」に増減は見られるものの、「校務文書」「準備片付け」は年間を通じて大きな変化は見られない。

また、他校種と比較して各月の超過勤務時間数は少ないものの、「準備片付け」は同程度の超過勤務時間数となっており、全体の中で占める割合が大きくなっている。

学校・幼稚園の超過勤務の状況（令和元年・6年）

～ 方針における数値目標② ～

各月に80時間を超えた教員の割合（全体）



各月に80時間を超えた教員の割合

令和元年度と比較すると、令和6年度は月80時間を超えた教員の割合は、大幅に減少している。

また、月80時間超えが「ゼロ」の教員の割合が例年増加してきており、令和6年度は、前年度を2.5ポイント上回っている。

年間を通じて月80時間超えが「ゼロ」の教員の割合

R1	R2	R3	R4	R5	R6
79.4%	84.8%	85.0%	85.8%	89.0%	91.5%

新「仕事と子育て応援プラン」の状況

(令和元年～令和6年) ～ 方針における数値目標③ ～

○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

目標達成

○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%

目標達成

○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%)

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！

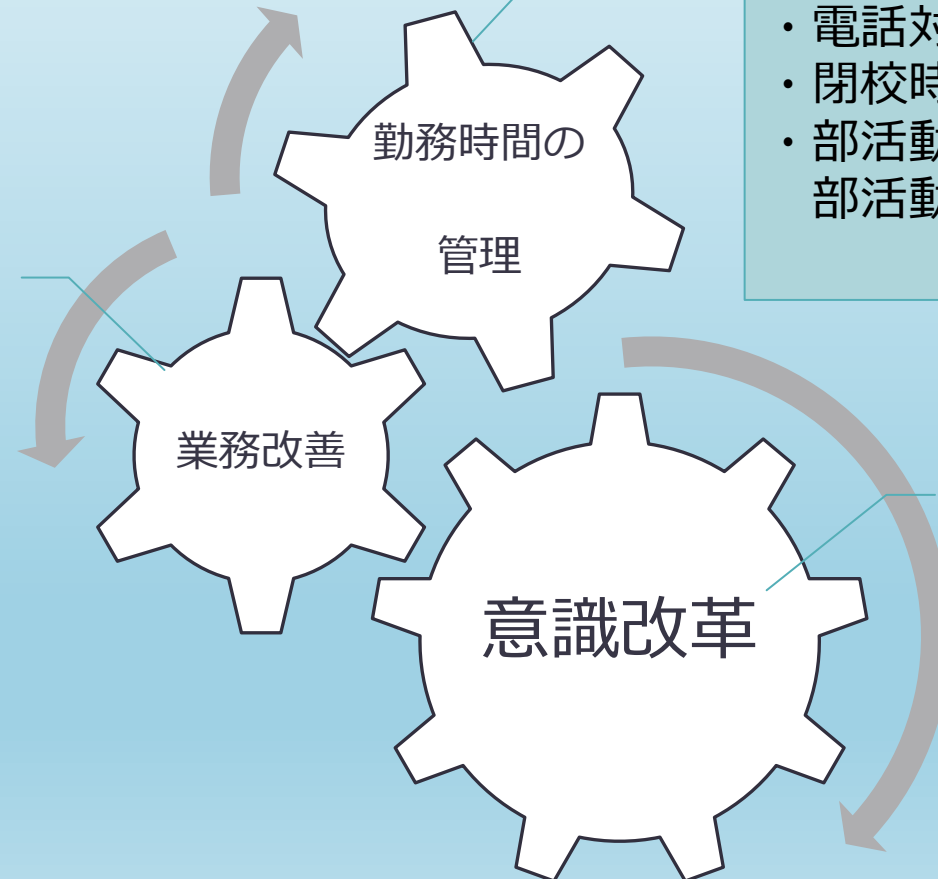
※配偶者が出産を迎えた男性教職員の出産・育児に関わる休暇取得について、
上段は平均取得日数を表し、下段は8日間以上取得した割合を表す



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
- ・ 職員会議の精選や資料の事前配布、ペーパーレス化等の工夫
- ・ 校内研修の精選
- ・ 教頭のお仕事共有フォルダの作成
- ・ ICT活用による校務効率化



- ・ 出退勤管理システムによる勤務時間の把握と分析
- ・ 電話対応終了時刻の設定
- ・ 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

京都市の主な取組

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

全校園に1校あたり30時間程度の配置を継続するとともに、大規模校等一部の学校については、状況に応じて追加配置を実施

R1	R2～R6
75校園	全校園（255校園）

校種	校園数	校種	校園数
小学校	150	高等学校	10
中学校	64	総合支援学校	8
義務教育学校	8	幼稚園	15



配布物の印刷、ICT機器の準備・片付け、学校行事の準備等の業務を行っています！
学校事務職員と校務支援員の連携についての実践研究も行っています！

部活動指導員の配置（中・義務教育学校・高等学校に配置）

R1	R2	R3	R4	R5	R6
57校に 97名配置	69校に 145名配置	66校に 148名配置	67校に 139名配置	70校に 221名配置	72校 322名配置

京都市の主な取組

人的措置

補充講師等の先行加配

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と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（配置数84名※令和6年度末時点）

さらに、令和6年度からは、年度途中で生じる教員の辞職や病休等による欠員補充を想定した講師を、本市独自措置として、年度当初から追加配置（配置数(累計)152名※令和6年度）

I C T 支援員・情報技術主事の配置

I C T 支援員・・・小学校・中学校・義務教育学校・総合支援学校 月2回程度巡回
情報技術主事・・・学校事務支援室 7名



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 | ⑦スクールソーシャルワーカー | ⑬学校司書 |
| ②中高部活動での外部コーチの派遣 | ⑧看護師 | ⑭日本語指導ボランティア |
| ③理科観察実験アシスタント | ⑨総合育成支援員 | ⑮母語支援員 |
| ④学生ボランティア | ⑩総合育成支援教育ボランティア | ⑯通訳ボランティア |
| ⑤退職教員を活用した学校支援ボランティア | ⑪高校「T A」
(ティーチングアシスタント) | ⑰留学生による母語支援活動 |
| ⑥スクールカウンセラー | ⑫A L T (外国語指導助手) | ⑱不登校支援と学びのパートナー |

京都市の主な取組

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年3月策定）

教育の情報化の観点から、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」を策定しました。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つに位置付けています。



「校務のデジタル化による働き方改革の推進、学校文化の変革」

- デジタル活用を前提とする、事務作業だけに留まらない学校教育活動全般や保護者との連絡のあり方などの抜本的な見直し
- 全ての教職員が学び続け、生き生きと働ける多様な方策の追求

＜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）

保護者連絡ツール

令和5年度から全市立学校（一部高等学校を除く）に導入し、令和6～8年度は新たな保護者連絡ツール「すぐえる」を導入。
※一部高等学校、全幼稚園には別のツールが導入済み。

R6充実

【主な機能】

- ・学校からお便りの配信（個別配信可）
- ・保護者から出欠等連絡
- ・多言語対応
- ・一斉配信（市教委から保護者へチラシ等を配信）

京都市の主な取組

学校園と教育委員会がともに取り組む「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。
電話対応終了時刻の設定を全中学校ブロックで小学校と中学校が連携して取り組みを進めるなど、具体的な成果に繋げている。

学校部活動及び地域クラブ活動の在り方検討会議

本市において目指すべき将来像及びその実現に向けた方針、並びにそれを進めていくための具体的方策を、関係者が一体となって検討していくため、令和6年1月に有識者、関係団体及び本市で構成する協議会を設置。検討会議は計5回実施（令和6年度末時点）

中学校部活動における実践研究（部活動の地域連携・地域展開）

休日部活動を段階的に学校教育活動から切り離し、地域に移行する国の指針を受け、円滑な移行に向けた課題を検討するため、令和3年度から研究事業を実施。
令和5年度は16校28部活で実施し、令和6年度は58部活に拡大。

R6 充実



京都市の主な取組

学校園と教育委員会がともに取り組む「働き方改革」

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 of 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 of 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]

学校事務の標準化の推進

教頭をはじめ教職員の事務負担軽減に向け、令和3～4年度に事務研究会が主体となって教育委員会関係課と協働して取り組んだ「学校事務標準化プロジェクト※」の研究成果等を踏まえ、学校事務の標準化・効率化等を全市で推進。

※①文書事務、②就学援助事務、③校内事務の標準化、④校務支援員との連携

R6 充実

その他、京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針で定めた取組など

- ・ 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

年次休暇取得促進日

8月8日～15日

8月6日・7日

最大12連休！

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。

- ・ 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



京都市の主な取組

「対話に基づく学校・幼稚園の働き方改革の推進」
「時代に合わせたPTAの進化」
「休日などにおけるPTA活動のあり方検討」

PTA・地域とともに考える「働き方改革」

「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」及び「PTAとしての『働き方改革』メッセージ」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7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。右記の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いきます。

<URL: <https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/page/0000326721.html>>



働き方改革推進リーフレットの配布

R6 充実

すべての教師が、「子どもたちと向き合う時間」や「子ども・地域の実態に応じた質の高い教育を創造するための時間」を十分に確保できるよう、また、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よう、京都市の学校園の働き方改革に関するリーフレットを地域や保護者の方々へ配布。

学校運営協議会やPTA会議等での熟議

R6 充実

「地域の子どもは地域で育てる」理念（学校・家庭・地域の適切な役割分担と相互連携・協働）を再確認し、学校と地域、家庭がどのように連携、協働して課題に向き合っていくのかを考えるとともに、それぞれの立場でできることを考えています。

京都市の主な取組

メンタルサポート

法定基準を超え、全校園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%

「(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」及び「職場の支援リスク」が昨年度と同様に良好な結果となりました。

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います。

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

その他

- ・ハラスメント防止の方針の改定（令和2年7月30日改定）
- ・教職員相談室の設置
- ・メンタルヘルスに関する研修事例等の周知



京都市の働き方改革

京都市「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）

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創造する、笑顔と魅力あふれる学校づくり～

令和2年度から令和6年度までの5年間において、校園長会をはじめとする現場の教職員と協議を重ねながら、様々な取組をすすめたことにより、時間外在校等時間は大きく減少しました。

引き続き、子どもたちに対してより良い教育を行うことができるよう、教職の持つ本来の魅力が十分に発揮され、教員が心身共に充実した状態で、日々、いきいきと子どもたちと接することができる環境を整えていきます。

令和2～6年度

令和7～11年度

京都市の働き方改革は
次のステージへ！

京都市の働き方改革

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、確かに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、「**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。）

新方針はこちら

<URL:<https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/page/0000286715.html>>

「働きがい」と「働きやすさ」の両立へ

【趣旨】

本事業では、京都市立学校園における働き方改革のモデルを創出することを目指す

創出したモデルは、次年度以降、継続・横展開していくものとし、最終的には、京都市内の教職員全員の負担を軽減し、子どもたちと向き合う時間を十分に確保することにより、質の高い教育を実践できるようにすることを目的とする

働き方改革のモデル創出のために、対象校において以下 1～4 に取り組む

このサイクルを繰り返す



31 京都大学との共同研究による教職員のウェルビーイング向上のための調査・分析

【趣旨】

アンケート調査の実施により、教職員としての仕事の魅力や現実の課題を定量的に把握することを通して、ウェルビーイングの向上につながる働き方の在り方、ウェルビーイングが高まる学校や教職員の姿を明らかにすることを目指す。

本調査は本市特別顧問である京都大学 内田由紀子教授との共同研究で実施する調査です。調査結果については、学術的な観点による分析を通して、研修会等によるフィードバックを予定

アンケート 項目調整

- 6～7月
- ・ 質問項目
 - ・ 倫理審査

アンケート 調査実施

- 7～8月
- ・ 対象：全教職員
 - ※勤務時間20時間以上
 - ・ 京都大学アンケートシステム

アンケート 回答分析

- 9～11月
- ・ 分析の実施

フィードバック

- 1月
- ・ 管理職向け研修を予定