

令和7（2025）年度～ⅠⅠ（2029）年

学校・幼稚園における働き方改革推進方針

～「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～

目次

I	基本方針	1
II	成果と課題	2
1	成果	2
(1)	在校等時間にかかる超過勤務：月45時間以内の達成	2
(2)	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」	2
(3)	新「仕事と子育て応援プラン」に掲げる年休や男性の育休取得等	2
2	課題	3
(1)	教員不足による負担	3
(2)	学校管理職の負担	3
(3)	若手教員の育成・支援	3
III	実行プラン	4
1	取組期間	4
2	3つの柱	4
(1)	社会全体で子どもを育む体制づくり	4
(2)	教職員のウェルビーイングが向上する学校づくり	4
(3)	多様な専門性を持つ教職員による魅力あるチーム学校づくり	4
3	具体的な取組	4
(1)	教育委員会・学校による更なる業務改善と効率化	4
(2)	管理職の学校経営力向上とマネジメントできる環境づくり	4
(3)	職務・勤務の状況や柔軟な働き方に応じた環境・処遇改善	4
(4)	学校・保護者・地域と共に考える「学校・教師が担う業務」の適正化	4
4	数値目標等	5
(1)	数値目標	5
(2)	数値目標と共に注視する指標	5
IV	本方針の位置づけ	6

I 基本方針

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

京都市では、「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」との教育理念が脈々と受け継がれており、全ての子どもの学びと育ちの充実に向けた教員の熱意溢れる教育実践が京都市の教育の背骨であり、次代へ継承すべき最大の強みとなっています。

教員のみならず、学校・幼稚園の全ての教職員は、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の教育環境そのものです。したがって、全ての教職員が安心感を持って働ける職場環境の中、働きがいを感じながら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。

今、社会のグローバル化やAIの飛躍的な進化により、将来の予測が困難な時代を迎えており、学校教育には、多様な他者と協働し新たな価値を創造できる「持続可能な社会の創り手」を育むことが求められています。そのためには、教員が、より人間性や創造性、専門性を高め、質の高い教育を創造するための時間を十分に確保する必要があることから、京都市では、「働き方改革元年」と位置づけた平成30年度以降、教育委員会、学校・幼稚園、保護者や地域など社会全体で「学校園における働き方改革」を推進し、教員の時間外在校等時間の減少などの成果が見られています。「一人一人の教職員を徹底的に大切にする」という考えの下、引き続き、時間外在校等時間の縮減を目指すことはもちろん、あわせて「教職のやりがいを中核としたウェルビーイング（※）」向上の観点も加え、「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。

改めて、「子どもを共に育む京都市民憲章」の理念の下、あらゆる大人が子どもを育む当事者として対話し、学校・幼稚園の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進めるとともに、「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質を向上させ、持続可能なものとしながら、次代へ継承することを、本方針の共有目標として掲げ、全ての教員が、他では得がたい経験である、子どもたちに寄り添いながらその成長を実感することのできるよう、働き方改革の取組を進めてまいります。

※「教職のやりがいを中核としたウェルビーイング」

全教職員がこれまでの働き方についての意識改革を進めることを前提とし、学校園長のマネジメントのもと、相互に支え合い、教職の魅力や満足感、達成感、充実感を感じながら、自己研鑽や創意工夫ある教育活動に取り組むなどの向上心や意欲を持つ「働きがい」が高まるとともに、学校への所属感や安心感などの「働きやすさ」を感じながら勤務できる環境にある状態のこと。

Ⅱ 成果と課題

1 成果

現行の「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」（以下「現行方針」という。）を令和2年3月に策定し、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、教員の負担軽減や子どもと向き合う時間の確保に向けて、校務支援員や部活動指導員のほか、多様な専門職の配置充実や、出産休暇に係る補充講師の先行加配、学校と保護者間の連絡手段のデジタル化による利便性向上と一層の負担軽減につながる保護者連絡ツールの導入、電話対応終了時刻の設定等、様々な取組・具体的施策を展開、実施して時間外在校等時間の縮減など働き方改革の推進を図ってきました。現行方針で定めた数値目標の達成状況は、以下のとおりです。

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2～6年度）

※各数値目標の令和6年度の数値について、集計中であり、令和7年度に公表予定。

（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「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）

R1	R2	R3	R4	R5	R6
55.2%	71.5%	65.9%	69.3%	75.3%	※

⇒現行方針策定前の令和元年度と比較すると、月45時間以内の割合は増加しているものの、目標（100%）は未達成である。

（2）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」

（全校種合計・管理職除く・常勤講師含む）

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

⇒令和元年度以降、月80時間超えが「ゼロ」の教員は増加しているものの、目標（100%）は未達成であり、依然として大きな課題となっています。

⇒（1）（2）に関連して、教員1人当たりの月平均の時間外在校等時間については、令和元年度（42時間 43分）と令和5年度（35時間25分）を比較し、7時間18分の減少となり、大きな成果が出ています。

（3）新「仕事と子育て応援プラン」（令和2～6年度）に掲げる年休や男性の育休取得等

・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	※

… 目標達成済

・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%	※

… 目標達成済

・出産補助休務等 目標：8日間以上

R1	R2	R3	R4	R5	R6
1.5日	2.5日	1.9日	2.8日	4.0日	※

⇒「年次休暇」の取得については、学校閉鎖日の設定など年休を取得しやすい環境を整える等により、目標の「16日以上」を達成し、「男性育休取得率」についても、取得の風土が根付いてきており、政令市でもトップレベルとなるなど目標の「15%以上」を大きく上回っています。

「出産補助休務等」は、目標達成には至っていませんが、着実に利用促進が進んでいます。

2 課題

働き方改革に関する取組の結果、時間外在校等時間は減少してきましたが、日本の学校教育と教師を取り巻く環境には変化が生じており、学校が対応する課題は複雑化・困難化しています。不登校児童生徒数の増加や、特別の教育支援や外国人等の日本語指導が必要な児童生徒数の増加、いじめの発生件数等の増加、また、子どもの貧困やヤングケアラーの課題等も指摘されています。保護者や地域からの学校・教員への期待の高まりもあり、結果として、学校や教員の負担が増大しています。

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ることが必要です。

この他、京都市における主な課題は以下のとおりです。

(1) 教員不足による負担

出産休暇・育児休業や育児短時間勤務など、仕事と子育ての両立に係る制度の利用者の増加や、病気休職や辞職の増加が見られる中、講師を希望する講師登録者が減少していることなどから、講師が補充できない未配置校が増加しており、チーム学校の実現に大きな役割を担うミドルリーダーなどの教員の大きな負担となるとともに、時間外在校等時間の増加の要因にもなっています。

これに対し、教職経験のない方やしばらく教職から離れている方を対象とした教職に就く際の不安を軽減する取組や、京都市の独自施策として欠員補充を想定した講師の追加配置、校務支援員の追加配置など、教員不足への緊急対策を実施し、未配置校の減少を図っているところですが、依然として大きな課題となっています。

(2) 学校管理職の負担

教職員同士が学校づくりについて語り合い、学校運営への参画意識を高めることができ、また、教職員が主体的・創造的に教育活動を実行できるよう、学校における働き方改革の推進はもとより、職場の心理的な安全の確保、働きやすい職場環境の構築には、学校組織のマネジメントを担う校園長・教頭など管理職の役割の重要性は増加しています。

教員の時間外在校等時間が減少傾向にある一方で、管理職の時間外在校等時間はあまり減少しておらず、教員のみならず、管理職の負担軽減についても急務となっています。

(3) 若手教員の育成・支援

大幅な世代交代が進み、若手教員が増加する中、授業準備や教材研究のほか、生徒指導や保護者対応などに、日々より時間をかけて取り組む若手教員の育成・支援も喫緊の課題です。

若手教員が相談や学び合い等を通して成長できるよう、チーム学校の実現に大きな役割を担うミドルリーダーなどの教員による支援体制の充実や、資質・指導力向上に向けた効率的・効果的な研修などに取り組む必要があります。

Ⅲ 実行プラン

1 取組期間

本方針による取組期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

なお、取組期間中においても、国における学習指導要領の改訂に向けた議論や、京都市における全員制中学校給食の開始（令和10年度中）、学校部活動や地域クラブ活動の在り方検討の状況等、学校を取り巻く環境の変化を踏まえ、必要に応じて内容を見直すこととします。

2 3つの柱

（1）社会全体で子どもを育む体制づくり

子どもの学びや育ちについて、学校・幼稚園、保護者や地域をはじめ、あらゆる大人が当事者として共に考え、対話し、国において定められた「学校・教師が担う業務の3分類」を参考に、子どもを真ん中にした協働・役割分担を行うことなどを通じて、教員がより質の高い教育実践を進めることができる体制を構築します。

（2）教職員のウェルビーイングが向上する学校づくり

教育委員会と学校が一体で行う更なる業務改善・効率化や、外部人材活用の拡大等により、管理職を含めた教職員全体の時間外在校等時間の縮減を図るとともに、よりよい授業に向けた教員の学びの時間や機会を充実させ、いきいきと子どもと向き合う時間をより一層確保し、教職のやりがいの中核としたウェルビーイングの向上を図ります。

（3）多様な専門性を持つ教職員による魅力あるチーム学校づくり

全ての教員が、新たな学びの実現に向けて、教職生涯を通じて新しい知識・技能を学び続け、資質・能力の向上を図り、かつ、教職員間の学び合いや支え合いという同僚性・協働性によって学校組織全体としての総合力を発揮できる、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を実現し、学校教育の質の向上を目指します。

3 具体的な取組

基本方針や3つの柱の実現に向けて、次の（1）～（4）の観点で取組を進めます。なお、取組の詳細については、教育委員会、学校・幼稚園、保護者や地域での取組概要（別添：学校・幼稚園における働き方改革推進方針「働き方改革」取組一覧）として、毎年度定めることとします。

（1）教育委員会・学校による更なる業務改善と効率化

（2）管理職の学校経営力向上とマネジメントできる環境づくり

（3）職務・勤務の状況や柔軟な働き方に応じた環境・処遇改善

（4）学校・保護者・地域と共に考える「学校・教師が担う業務」の適正化

別添：学校・幼稚園における働き方改革推進方針「働き方改革」取組一覧

新規取組を含む項目には「★」を付けています。

(1) 教育委員会・学校による更なる業務改善と効率化						
取組名	取組概要・効果	校種				
		幼	小	中	高	総

4 数値目標等

本方針の策定に当たり、教育委員会、学校・幼稚園が共有する目標を定めています。

(1) 数値目標

時間外在校等時間の縮減については、現行方針の数値目標を継続して掲げ、目標達成を目指して状況値を共有しながら、取組状況の点検や検証を重ね、教員一人一人の更なる負担軽減に向けた取組の改善を図ります。

① 月80時間超えの教員「ゼロ」

確認項目	実績	
時間外在校等時間 月80時間を超える月が1度もない教員（常勤講師含む・管理職除く）の割合	89.0%	令和5年度

② 全ての教員が月平均45時間以内

確認項目	実績	
時間外在校等時間 月平均45時間以内の教員（常勤講師含む・管理職除く）の割合	75.3%	令和5年度

※「臨時的な特別の事情」により勤務せざるを得ない場合（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）は除くこととします。

なお、国は、令和11年度までに、教師の平均時間外在校等時間を「月30時間程度」に縮減することを目標としており、京都市での目標の達成状況に応じて「月平均30時間以内」も視野に入れて取り組むこととします。

(2) 数値目標と共に注視する指標

教職のやりがいを中核としたウェルビーイングの向上に関する指標を定め、毎年度現況値を確認することで、高い数値にある教職のやりがいや魅力が損なわれることのないよう注視し、更なる改善策の検討を行うことで、教職員のウェルビーイングの向上を図ります。

① 教職のやりがいの状況

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を確認します。

確認項目	実績	
ストレスチェック 「働きがいのある仕事だ」肯定的回答の割合	91.2%	令和6年度
全国企業平均	68.6%	
全国学力・学習状況調査 学校質問紙調査 「新しい取組を導入・提案する教職員が多い学校か」 肯定的回答の割合	小 84.2% 中 88.7%	令和6年度
全国学校平均	小 91.0% 中 90.6%	

② 柔軟な働き方や同僚性の状況

相互に支援し合う職場体制や休暇制度の利用状況を確認します。

確認項目		実績	
ストレスチェック 「職場の支援（上司のサポート・同僚のサポートを実感できているか）について、孤独感が高い恐れの数値を超えていない学校の割合」		96.5%	令和6年度
休暇制度	年次休暇取得日数	17.1日	令和5年度
	男性育休取得率	30.6%	令和5年度
	出産補助休務等	4.0日	令和5年度

③ メンタルヘルスの状況

精神疾患による休職者率や学校現場に復職した者の割合を確認します。

確認項目		実績	
精神疾患による病気休職者及び1箇月以上の病気休暇取得者の在職者の割合		2.26%	令和5年度
全国学校平均		1.42%	
精神疾患による病気休職者のうち、学校現場に復職した者の割合		45.3%	令和5年度
全国学校平均		39.1%	

IV 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）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。

また、本方針は、令和6年8月27日中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」を踏まえて、現行方針の改訂を行ったものであり、さらに、令和7年3月現在、国会で審議中の「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等の一部を改正する法律案」で示されている「教育職員の業務量管理・健康確保措置実施計画」として位置付けすることも想定しています。