

## 学校・幼稚園における働き方改革推進方針の策定について

～「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～

本市では、令和2年3月に策定した京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針をもとに、令和2年度から令和6年度までの5年間において、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、様々な取組を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。

この度、計画期間の終了に伴い、これまでの成果と課題を踏まえて、学校・幼稚園における働き方改革推進方針（計画期間：令和7～11年度の5年間。以下「新方針」といいます。）を令和7年3月に策定しました。

### 1. 計画期間

令和7年度～11年度までの5年間

※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。

### 2. 方針の内容

別添「学校・幼稚園における働き方改革推進方針【概要版】」参照

#### 新方針のポイント

- ・ これまでの取組により、教員の時間外在校等時間は減少したが、学校を取り巻く課題の複雑化・困難化等により、依然として教員の負担は大きい。
- ・ 新方針では、京都市が大切にしてきた教育の更なる充実を目指し、かつ、持続可能なものとして次代へ継承するため、「教職のやりがいの中核としたウェルビーイングの向上」を目標に掲げ、働き方改革の推進を図る。なお、継続して「時間外在校等時間の縮減」を数値目標として示す。
- ・ 方針で示す「教職のやりがいの中核としたウェルビーイングの向上」とは、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をいう。

これは、京都市の新京都戦略（令和7年3月策定）における「しごとの仕方改革」で目指す「(職員が)安心して強みを発揮でき、いきいきと働くウェルビーイングの実現」と方向性を同じくするもの。

### 3. 新方針初年度における新たな取組について

別添「令和7年度 京都市予算案 事業概要」参照

#### 教職員ウェルビーイング向上プロジェクト

- コンサルティング会社等による学校業務の調査・分析
- 本市特別顧問である京都大学 人と社会の未来研究院 内田由紀子教授（研究院長）と協力した、教職員のウェルビーイングに関するアンケート調査・分析

新方針の着実な推進に向けて、学校業務の精査や教職員がやりがいを持って働くことができる職場環境の構築を更に進め、教職員のウェルビーイング向上を目指し、専門的見地を有する外部機関の協力を得て、調査・分析等行う「教職員ウェルビーイング向上プロジェクト」を実施。

### 4. これまでの成果と課題

#### <成果>

令和2年度から令和6年度までの5年間において、様々な取組・具体的施策を展開し、時間外在校等時間は減少。

- ・ 取組内容は、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、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
- ・ 時間外在校等時間の目標達成状況

目標	令和元年度	令和5年度
月平均45時間以内の教員 (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)の割合	55.2%	75.3%
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	79.4%	89.0%

- ・ 教職のやりがいについて

質問内容	本市	全国企業平均
「働きがいのある仕事だ」YES率	98%	68.6%

※本市数値については、令和6年度教職員ワークライフバランス状況調査として、各校種の1割程度の学校数に調査。全国企業平均については、厚労省研究班が公開しているデータ。

#### <課題>

学校教育と教師を取り巻く環境には変化が生じており、対応する課題は複雑化・困難化している。

- ・ 不登校児童生徒数の増加
- ・ 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
- ・ 子どもの貧困やヤングケアラーの課題
- ・ 保護者や地域からの学校・教員への期待の高まりに伴う学校や教員の負担増大
- ・ 教員不足による負担、学校管理職の負担、若手教員の育成・支援 等

#### (問い合わせ先)

京都市教育委員会 総務部 教職員人事課 働き方改革担当 (075 - 222 - 3779)

# 学校・幼稚園における働き方改革推進方針【概要版】

取組期間：R7～11年度（5年間）

## 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」

### 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

## 実行プラン

時間外在校等時間の縮減 + 教職のやりがいを中核としたウェルビーイングの向上

社会全体で子どもを  
育む体制づくり

教職員のウェルビーイングが  
向上する学校づくり

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

### 具体的な取組

- (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

### 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」**  
<実績：89.0%の教員が達成（R5年度）>
- ② **全ての教員が月平均45時間以内**  
<実績：75.3%の教員が達成（R5年度）>

取組の詳細は  
「取組一覧」として  
毎年度作成

### 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（ストレスチェック等の調査結果）
- 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（ストレスチェックの調査結果や休暇制度の取得率等）
- 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（休職者や復職者の割合等）

### 課題等

#### R2～6年度の取組に関する振り返り

R2～6数値目標 (1) 月45時間以内の達成 (2) 月80時間超えの教員「ゼロ」 (3) 年次休暇等休暇取得率

- ・いずれも目標達成に向けて改善したものの、(3)の一部を除いて達成には至らず
- ・学校の課題は複雑化・困難化する一方、学校・教員への期待は高まっている。そのほか「教員不足による負担」「学校管理職の負担」「若手教員の育成・支援」等が主な課題であると認識

# 令和7年度 京都市予算案 事業概要

教育委員会事務局

事務事業名	教職員ウェルビーイング向上プロジェクト		
予算額	60,000 千円	新規・充実・継続の別	新規
担当課	総務部 教職員人事課(222-3779)		
<p><b>【事業実施に至る経過・背景など】</b></p> <p>教師の長時間勤務が全国的な課題となる中、国の指針を踏まえ、本市において令和2年度から令和6年度までの5年計画で学校における働き方改革の方針を定め、教員の時間外在校等時間の縮減等に努めてきた。各種取組により、一定の成果は出ているものの、国は教師不足や教師のメンタルヘルス不調等の課題を挙げたうえで「教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない危機的状況」としており、本市においても更なる取組の推進が必要となっている。</p> <p>このような状況の下、教職員が働きやすく、働きがいのある環境で子どもへの教育に向き合えるよう、令和7年度から、学校の職場環境の整備や業務の効率化等の更なる推進と併せて、教職員のウェルビーイング向上を図ることを目指した本市方針の見直しを予定している。</p> <p>これまでの本市取組の成果を踏まえながら、新たに、専門的見地を有する外部機関（コンサルティング会社や大学の研究室等）の協力を得て、調査や分析等を実施し、学校業務の精査や教職員がやりがいを持って働くことができる職場環境の構築を更に進め、教職員のウェルビーイング向上を目指す。</p>			
<p><b>【事業概要】</b></p> <p><b>1 学校業務の精査のための調査・分析の実施</b></p> <p>コンサルティング会社の協力により、学校業務の精査のための実態把握やヒアリング調査などを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 調査対象 幼稚園・小学校・中学校・小中学校・高等学校・総合支援学校の全校種から抽出した学校・幼稚園（6校程度）</li> <li>○ 調査の概要 平成31年の中央教育審議会で示された、いわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」（※）などを参考に、学校及び教員が担うべき業務を精査した上で、学校現場の実態を勘案した具体的な改善策を提案することを目指して調査を実施する。</li> </ul> <p>実施校においては、アンケート調査により現場の実態（業務内容や業務に要した時間等）を把握したうえで、実際にコンサルティング会社が現場を訪問するヒアリング調査を行うことなども想定しており、「①課題の特定、②改善策の検討、③改善策の実施支援・評価」のサイクルを年間を通じて繰り返し行うものとする。</p> <p>成果物としては、これら調査を踏まえた具体的な課題や改善策等を内容とした報告書の作成を予定しており、報告書は各校種における事例として共有することで、全学校・幼稚園の学校業務の精査・改善を図る。</p> <p>（※）「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」の3つの分類。</p>			

## 2 教職員のウェルビーイング向上のための調査・分析の実施

本市特別顧問である京都大学 人と社会の未来研究院 内田由紀子教授（研究院長）と協力して、教職員のウェルビーイングに関するアンケート調査とその分析を行う予定である。自治体レベルでのこのような調査の実施は、全国的にも珍しい取組である。

### ○ 調査対象

全ての学校・幼稚園（250 校園）の全教職員（約 9,000 人）

### ○ 調査の概要

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して実施する。

アンケート調査では、教職員に対し「やりがいを感じる業務に従事する時間は足りているか」「やりがいはあまり感じないが時間がかかる業務があるか」など、やりがいと業務量に関する質問のほか、「子どもを幸せにできているか」など学校ならではの質問をするなどして調査を行う。

アンケート結果をもとに、既に実施している教職員のストレスチェックの結果（※）と併せた分析や、京都大学が民間企業等に対し実施した同様の調査の結果との比較を行うことなどを想定しており、詳細な分析を実施する。

（※）働きがいに関する質問において、本市教職員の 9 割程度が「働きがいがある」と回答するなど高水準の結果が出ている。

### ＜参考＞ 内田由紀子教授について

専門分野は社会心理学・文化心理学。内閣府「幸福度に関する研究会」構成員や文部科学省「中央教育審議会」委員など歴任し、日本のウェルビーイング政策に大きく貢献。ウェルビーイングの分野の担当として、令和 6 年 7 月から新たに設置された本市の特別顧問に任命されている。

なお、内田教授が研究院長を務める「人と社会の未来研究院」は、京都大学の人文社会科学のハブ的プラットフォーム組織（全学機構組織）として令和 4 年度から設置されており、前身である「こころの未来研究センター」でのこころと社会に関する研究活動、さらには「人社未来形発信ユニット」における人文科学の視点の社会発信機能を融合させ、設立当初より国内外における積極的な社会連携・発信活動を推進している。

上記 1、2 の調査・分析については、教育委員会が成果物の内容を整理し、更なる業務改善策を検討するなどして活用することで、教職員のウェルビーイングが高まる業務の精選・分担についての学校モデル構築を目指す。

[参 考（他都市の状況・事業効果など）]