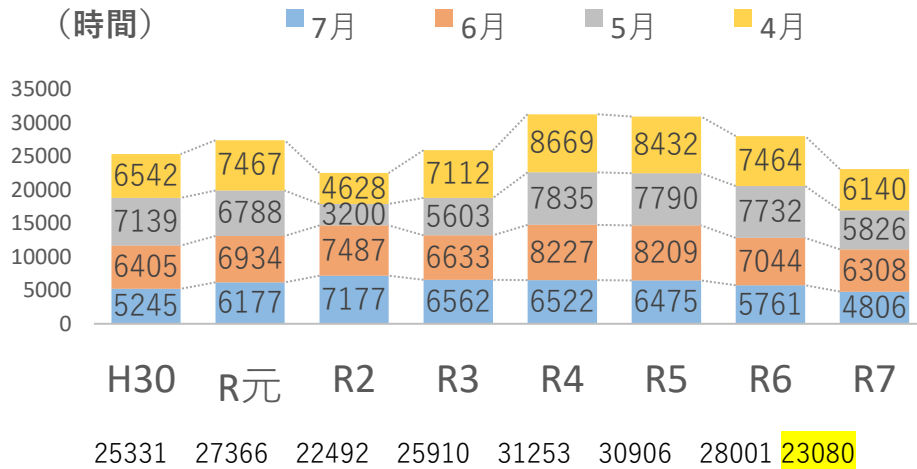


# 教職員の働きがい・働き方改革について

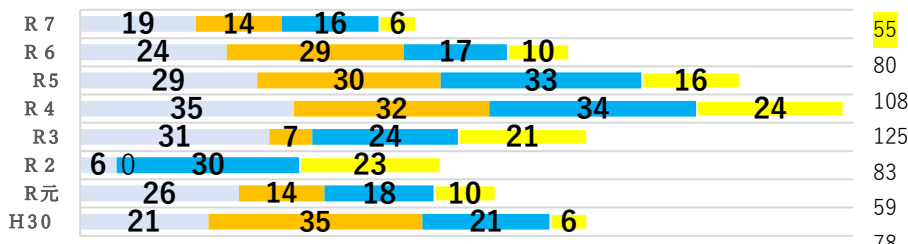
## 1 趣旨

- 子どもの学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質や量は子どもたちへの教育の質に直結することから、教師を取り巻く環境整備は、我が国の未来を左右する重要な課題（中央教育審議会初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」）であり、長時間労働を是正し、教師が働きがいや意欲を持って、能力を最大限発揮できる勤務環境を整備することが、子どもたちへのよりよい教育を行うことにつながる。
- 学校が、働きやすさと働きがいと両立された職場となることで、生き生きと働く姿は、多くの教師を目指す学生等にとって教職の魅力化につながり、最終的に質の高い人材を確保することにもつながる。

### ◆宮津市立学校 時間外勤務時間の状況（概要）4月～7月



### (人) 80時間越え



### ◆教職員アンケート調査より（一部抜粋） R7.6月実施

◆教職員アンケート調査より（一部抜粋） ※102名回答

①今の職場で働きがいを感じていますか。

【強く感じている・感じている・どちらかといえば感じている】

**<全体 (96%)>**

②どんな点で『働きがい』を感じていますか。 ※複数回答

◎児童、生徒等の関わりの中で得られるものがあること **74名**

◎職員同士で協力したり支援し合っていること **55名**

◎職場の雰囲気がよい、コミュニケーションがとれていること **45名**

◎自分自身の学びや実践を通して成長が実感できていること **42名**

◎保護者や地域との連携やつながりがあること **39名**

### 令和7年度働きがい・働き方改革に係る取組内容

◎校務支援システムの導入 ※令和7年度から本格実施

◎共同学校事務室の試行 ※令和8年度から本格実施

◎教職員実態アンケートの実施（6月）※9月に学校長へ結果を配付

◎ストレスチェックの実施（7月）※高ストレス者に産業医面談を実施

◎宮津市立学校衛生推進者担当者会議（9/25）

◎教職の魅力化向上委員会（11/13）

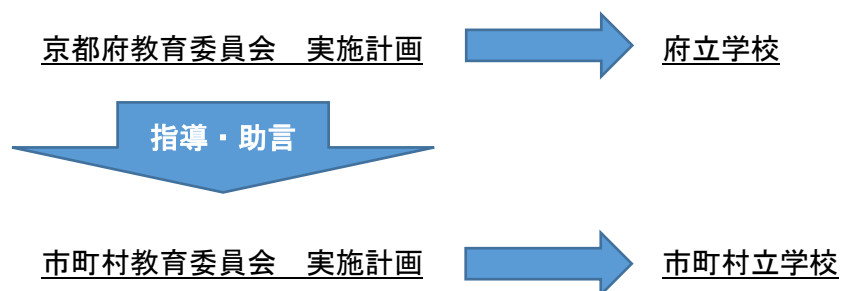
## 2 今後について

### ◆ 業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について

(概要) 改正給特法に基づき、教育委員会が教員の働き方改革と健康を守るために策定・実施する計画であり、この計画をもとに、学校現場は「教員しかできない業務」に集中し、事務作業や負担の大きい業務を削減する方向へ改革を進める。令和8年4月からの本格実施に向け、時間外在校等時間（原則月45時間・年360時間）の削減、業務の3分類（「本来的業務」「専門スタッフ等業務」「学校以外が担うべき業務」）に基づく整理、健康診断結果による医師の面接指導などを計画的に進めることが義務付けられている。

#### 【給特法第8条（改正により新設）】

- 教育委員会はサービスを監督する教育職員に係る「業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下「実施計画」という。）を定めるものとする。
- 実施計画には次に掲げる事項を定めるものとする。・達成しようとする目標・実施内容・その他必要な事項
- 実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく公表するとともに、総合教育会議に報告する。
- 教育委員会は、毎年度、実施計画の実施状況を公表するとともに、総合教育会議に報告する。
- 都道府県教委は市町村教委に対し、実施計画（県費負担教職員に係る部分に限る）の策定及び円滑かつ確実な実施に関し、必要な指導、助言その他の援助に努めるものとする。



・校長が学校運営協議会の承認を得ることになっている学校運営に関する「基本的な方針」に、実施計画に関する内容を含める【地教行法第47条の5】

・学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、実施計画に適合することを義務付ける【学教法第42条】

### <スケジュール>

	R7.9月	10月	11月	12月	R8.1月	2月	3月	4月
国	9/26 指針改定							
京都府教育委員会 市町村教育委員会	実施計画の検討						実施計画 策定	計画 実施

### 3 教師の処遇改善

公立学校教員の「教職調整額」が現在の給与の4%から、2031年1月までに段階的に10%へ引き上げられる改正給特法が成立。約50年ぶりの抜本的な給与改善（ベースアップ）に加え、月平均30時間程度までの残業削減目標も定められ、多忙化解消と人材確保を同時に進める方針。

#### ◆高度専門職にふさわしい処遇、職務や勤務の状況に応じたメリハリのある処遇の実現

##### ①教職調整額の引上げ（R8.1.1～）

- ・R12年度までに現行の4%から10%へ引き上げることを前提とし、毎年1%の引上げを行う。
- ・指導改善研修被認定者には教職調整額を支給しない

##### ②管理職の給料表加算額の増額（R8.1.1～）

- ・教諭の教職調整額が4%から段階的に10%へ引き上げられる（2031年まで）ことに伴い、管理職との給与逆転が生じないよう、管理職の基本給（給料表上の級・号給）や手当も改善される。

年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
改定期期	R8.1.1	R9.1.1	R10.1.1	R11.1.1	R12.1.1	R13.1.1
教職調整額の率	5%	6%	7%	8%	9%	10%

##### ③義務教育等教員特別手当の見直しと学級担任への加算（R8.1.1～）

- 中央教育審議会答申職務の重要性や負荷を踏まえ、現在、一律支給されている義務教育等教員特別手当について、職務の負担に応じた支給方法に見直すこととし、学級担任について手当額を加算する必要がある。
- 教育公務員特例法（改正後）義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする。
- 文部科学省通知義務教育等教員特別手当については、職務や勤務の状況に応じた給与とする観点から給与全体を見直す中で支給額に係る額を1.5%から1.0%に引き下げる。

- 中央教育審議会答申や、給特法等の改正趣旨を踏まえ、義務教育等教員特別手当について、学級担任への加算を行う。
- 加算対象者は、現行の義務教育等教員特別手当の支給対象となる学校に勤務する教育職員のうち、校務分掌で明示されている学級担任（複数担任制・学年担任制を含む。また支援学級も対象）とし、加算額は月額3,000円とする。
- 職務の負担に応じた給与となるよう教師の給与体系全体の見直しを行い、義務教育等教員特別手当を1/3縮減する。

##### ④教員特殊業務手当の見直し（R8.1.1～）

- ・教員特殊業務手当の要件の緩和と手当額の単価の引上げを行う。

##### ⑤新たな職（主務教諭）の創設（京都府R9.4.1配置予定）

- ・中堅教員を「主務教諭」に任用「主務教諭」が核となり担当する教育活動について総合的に調整職務と職責に相応しい処遇の実現