

教職員の働き方改革推進計画

令和 8 年 3 月
宮津市教育委員会

はじめに

宮津市教育委員会では、平成29年10月に市内の小中学校の教職員を対象に実施した勤務実態調査の結果を踏まえ、平成30年3月に学校運営・指導体制の充実や、専門スタッフの配置等の促進など8つの取組方針を掲げた「教職員の働き方改革実行計画」を策定しました。

その後、令和3年5月に本計画を改定し、学校における業務改善事例の収集・周知、ICTの効果的な活用など、教職員の働き方改革を推進してきました。

こうした取組の結果、令和7年度に実施した教員勤務実態調査¹の結果では、教員の1か月当たりの在校等時間²は、校種によりばらつきがあるものの経年比較で大きく減少しましたが、依然として多く、特に中学校では高い状況にあり、教職員の働き方改革をさらに進めていく必要があります。

一方、令和6年8月に中央教育審議会において取りまとめられた「「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（答申）」において、教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性として、「学校における働き方改革の更なる加速化」、「学校の指導・運営体制の充実」、「教師の処遇改善」を一体的・総合的に推進することが必要であると明記されたところです。

学校教育は、これまで、優れた教職員の献身的な努力により支えられ続けてきましたが、子どもたちが抱える様々な課題が複雑化・困難化するとともに、少子化や人口減少の進行、過疎化や情報化など家庭や地域をめぐる状況も大きく変化してきている中、子どものためであれば長時間勤務を良しとするという働き方は、教職員の疲弊につながり、結果として子どものためにはならないものです。

この計画は、心身ともに健康な教職員が教職員としての誇りを感じながら、その業務改善に対する意識を向上させ、自分自身のワークライフバランスを踏まえた働き方について考え、実践していくことを目的としています。

学校における働き方改革は、教職員自身が教職人生を豊かにし、自らの創造性や人間性を高め、子どもたちにより良い教育を実現することこそが重要です。そのため、従来から強調していた「時間外在校等時間の削減」のみならず、教職員が仕事への誇りを持ち、その高い専門性を発揮し、いきいきと子どもに向き合うために必要な「働きがい」と「働きやすさ」にも着目した「教職員の働き方改革推進計画」として新たに策定することとしました。

これから長い教職人生を歩む若手教員を含めた全ての教員はもとより、教員を志す学生等にとっても、学校が、働きやすく働きがいのある職場であることが重要です。このような職場の中で教員がいきいきと働いている姿は、教員を志す学生等を惹きつけ、優秀な人材を確保することにつながり、結果として、子どもたちへのより良い教育の実現にもつながります。

そのためには、教員の勤務状況を見ながら、働く意欲を削ぐことなく、教員個々の能力を発揮できる学校づくりに向けた学校管理職のマネジメントが重要であり、その能力の向上にも努めながら、様々な取組を実施していきます。

宮津市教育委員会では、京都府教育委員会、各学校と連携するとともに、家庭、地域など様々な関係者にも御理解・御協力をいただきながら、教職員の働き方改革を進めていきます。

1 校外学習や修学旅行に関する業務などのいわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間。具体的には、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて在校している時間を基本とし、この時間に、校外で職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間等を加え、勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間（自己申告による）、休憩時間を除いた時間を「在校等時間」とする。

2 厚生労働省が定める「脳・心臓疾患の労災認定基準」において、「発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働」は発症との関連性が強いとされている。（いわゆる「過労死ライン」）

<目次>

第1章 策定に当たって・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
1 策定の趣旨・目的	
2 実態と課題	
(1) 在校等時間の状況	
(2) 教職員実態調査の状況と取組状況	
(3) ストレスチェックの結果について	
第2章 計画の方向性等・・・・・・・・・・・・・・・・・・	6
1 目指す方向性	
2 計画期間	
3 取組方針	
(1) 時間外在校等時間の削減	
(2) 働きがいの向上	
(3) 働きやすさの向上	
第3章 重点的な取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・	7
第4章 取組指標・・・・・・・・・・・・・・・・・・	10
(1) 時間外在校等時間の削減に係る取組指標	
(2) 働きがい・働きやすさの確保に係る取組指標	
第5章 進捗管理等・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
1 実践推進校による働き方改革の推進と改善サイクルの構築	
2 管理職向け研修によるマネジメント能力向上の支援	
3 学校設置者における勤務時間の管理	
4 毎年度の重点施策の検討・通知	

第1章 策定に当たって

1 策定の趣旨・目的

本計画は、宮津市教育委員会による「教職員の働きがい・働き方改革」に向けて目指す方向性、取組の方針、重点的な取組等を示すとともに、推進に向けた取組を働きかけるものとする。

2 実態と課題

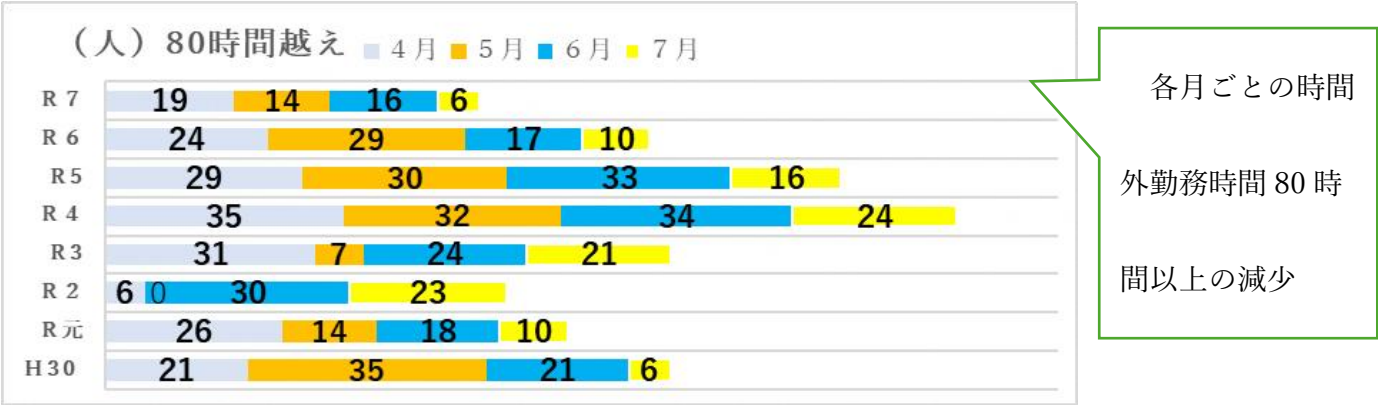
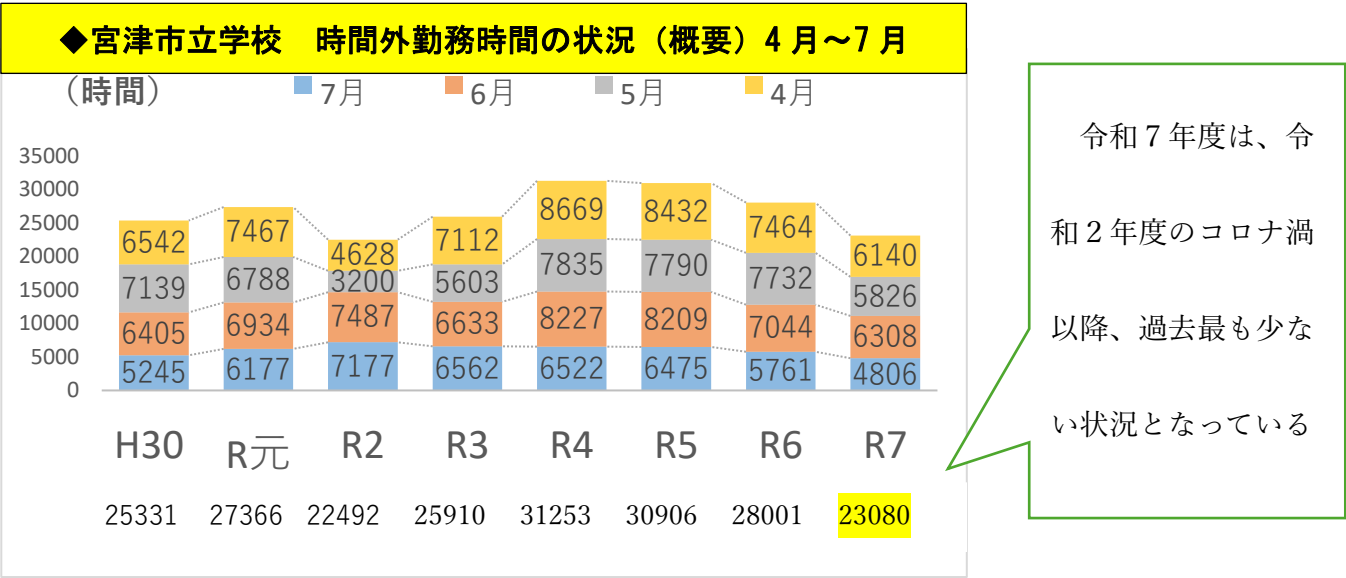
本計画の策定にあたり、令和7年度に実施した教員勤務実態調査における業務記録による教員の在校等時間や勤務実態に関するアンケートによる心理的ストレスの状況等について把握を行った。

また、働き方改革の加速化に向けた課題や学校現場の状況など、数字だけで評価できないことについては、令和7年度実施の「教職員実態調査」により把握した。

これらを踏まえると、次のような実態と課題が見られる。

(1) 在校等時間の状況

教職員の在校等時間についての1学期間の状況については、令和元年度までは数値は上昇していた。令和2年度のコロナ渦で大きく減少しているが、これは全国一斉臨時休校の影響である。その後翌年から再び上昇したが、この間の学校の実態に合わせた業務改善等の取組があり、減少傾向となっている。



(2) 教職員実態調査の状況と取組状況

◆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

◎職場の雰囲気がいよい、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）

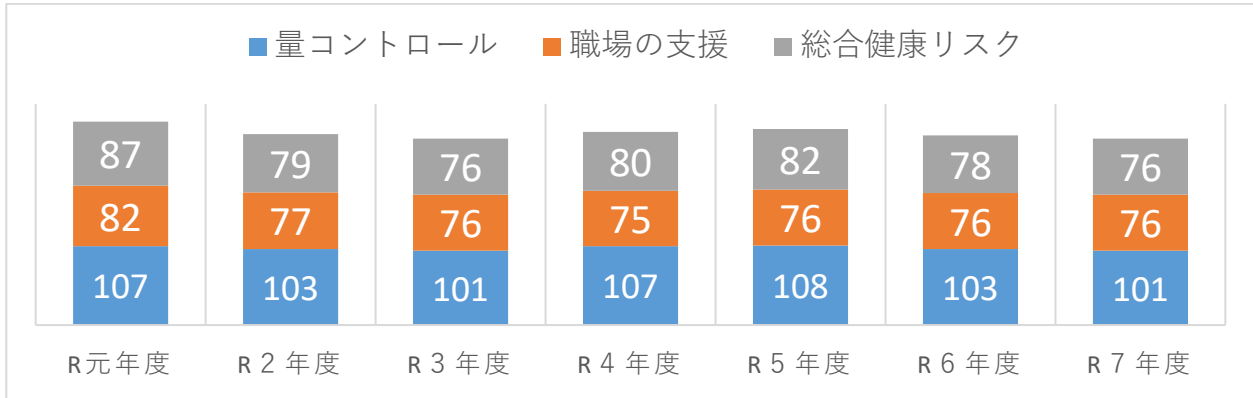
子どもの学びを支える教師は公教育の要であり、教師の質や量は子どもたちへの教育の質に直結することから、教師を取り巻く環境整備は、我が国の未来を左右する重要な課題（中央教育審議会初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」）であり、長時間労働を是正し、教師が働きがいや意欲を持って、能力を最大限発揮できる勤務環境を整備することが、子どもたちへのよりよい教育を行うことにつながる。

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。

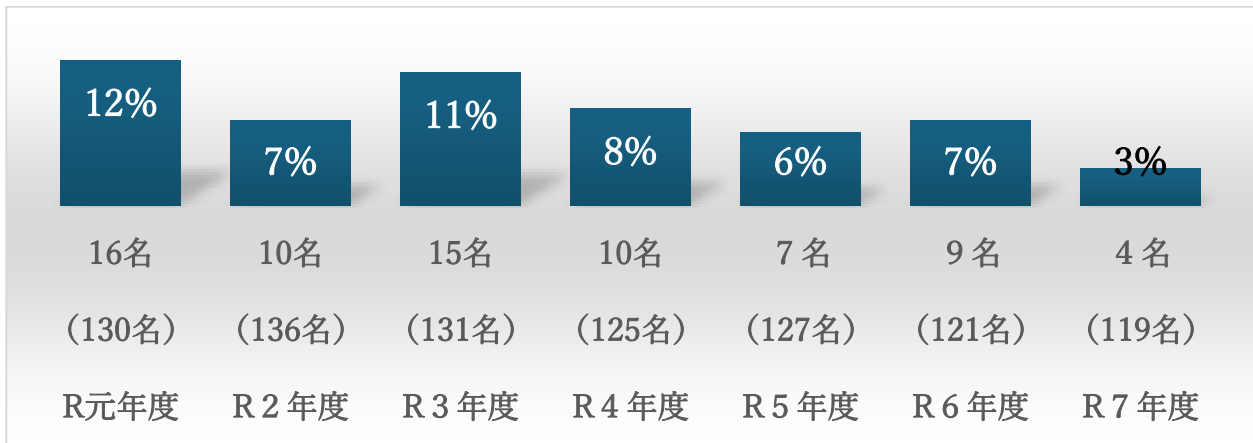
(3) ストレスチェックの結果について

ア 仕事のストレス判定 経年変化 <宮津市全体：幼・小・中 計 119 名>

※100 が全国平均（数値が高いほどリスクが高い傾向）



イ 高ストレス者の経年変化 <宮津市全体：幼・小・中>



イ 学校園における労働安全衛生管理の充実に向けて

教職員の心身の健康維持の観点からは、学校園における労働安全衛生管理体制の充実が重要であり、ストレスチェック等、メンタルヘルス対策や職場の支援体制の充実、ハラスメント防止など、教職員が相談しやすい環境整備に努めること。

(1) 衛生推進者を中心とした労働安全衛生管理体制の整備に努める。

- ・学校を巡回し、空調設備などの施設・設備、温度・採光などの環境衛生、教職員の勤務実態を把握、点検し、問題がある時は所要の措置を講ずる。

(2) ストレスチェックの集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえ、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を分析し、必要に応じて職場環境の改善を行う。

- ・業務量・職場の支援などの職場環境等の改善
- ・教職員のメンタル不調の未然防止
- ・ストレスチェックの結果から、高ストレス者に対する医師による面談指導の実施

第2章 計画の方向性等

1 目指す方向性

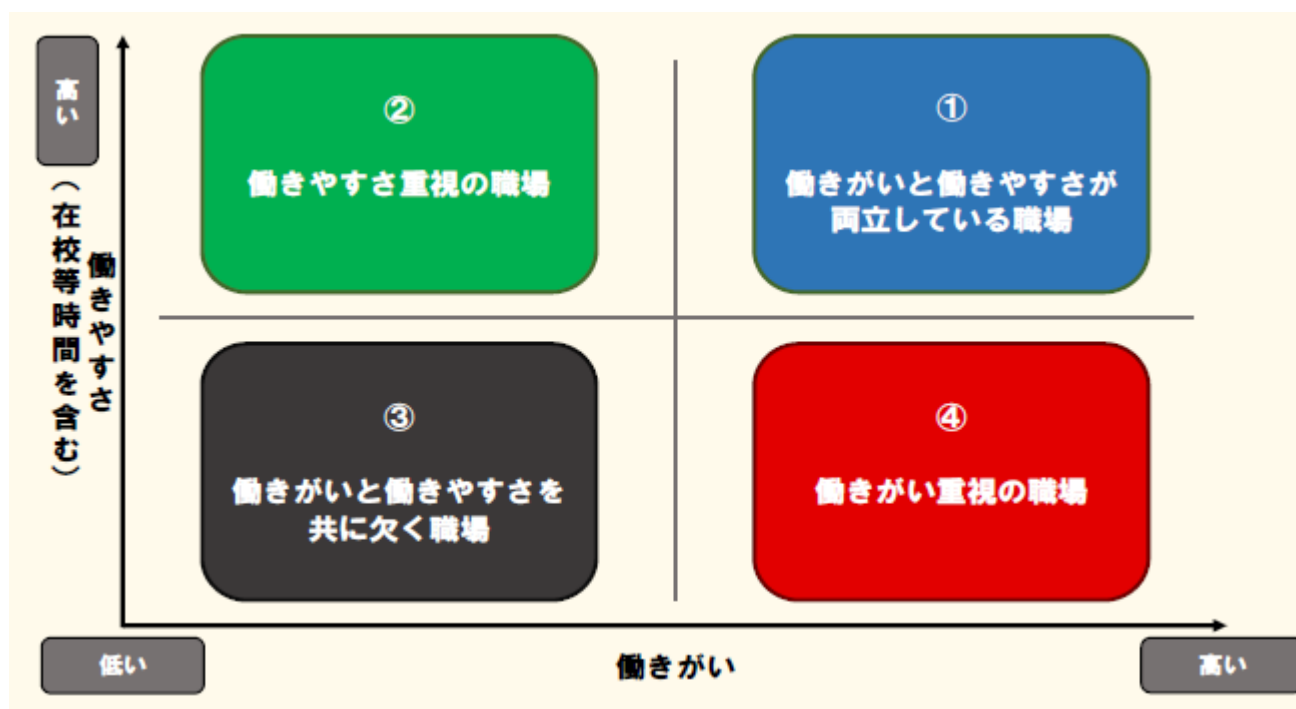
授業や授業準備など教員本来の業務に費やすべき時間の削減はあってはならない。それは教員によっては働きがい失われ、教育の質の低下にもつながりかねない。

一方で、働きがいがあっても、在校等時間が週60時間以上となると、健康を損ない、長期的に見ると教育効果の質の低下につながるおそれがある。

そのため、管理職が教職員と日々コミュニケーションを行い、心身の健康状態にも配慮しながら、教員の意欲を削がないよう業務を調整していくことが重要である。

こうしたことを踏まえ、図1のように、在校等時間の縮減にあたって、教員が働きがいを高めつつ、働きやすさも両立している学校を目指した働き方改革を推進する。

(図1)



(愛媛大学大学院教育学研究科 露口健司教授作成資料から引用)

2 計画期間

令和8年度から令和11年度までの4年間とし、取組状況や今後の情勢等を踏まえ、適宜見直しを行うことがある。

3 取組方針

働き方改革を推進する目的は、教員がその意欲と能力を最大限発揮できる勤務環境を整備することで、学校教育の質の向上を通じた、全ての子どもたちへのよりよい教育の実現を図ることである。そのため、前述の目指す方向性で示した、働きがいを高めつつ、働きやすさも両立している学校を目指して、府教育委員会、各学校が連携し、以下に示す方針

に基づいた取組を、それぞれの役割を果たしながら進めていくこととする。

宮津市教育委員会においては、学校では削減が困難な業務の整理を行うなど、負担軽減を促す取組を推進するとともに、各学校においては、管理職によるマネジメントにより、それぞれの学校の目指す方向性を踏まえて働き方改革を検討・実行することとし、その際、必要に応じて学校運営協議会やPTA等とも連携、協働しながら取組を進めることが重要である。

(1) 時間外在校等時間の削減

計画期間に関わらず、全教職員の時間外在校等時間を速やかに月45時間以内としつつ、月80時間を超える教職員をゼロにすることを最優先とする。

これに向け、学校指導体制の充実や、いわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類⁴」を踏まえ、事務的な作業も含めた様々な業務の精選・合理化を進め、時間外在校等時間の削減に向けた取組を推進する。

(2) 働きがいの向上

教員の働きがいは、日々の業務や自ら意欲的に学ぶことを通して得られるものであることから、教員が主体的に学ぶ機会を確保しながら、仕事に熱意と誇りを持ち、仕事を通して達成感・充実感・成長感が得られることを目指す。

これに向け、必ずしも学校や教員が担う必要のない業務の見直しなどにより、自己研鑽できる機会の確保や、専門性の高い業務に集中できる環境づくりを推進する。

(3) 働きやすさの向上

管理職のリーダーシップのもと、心身共に健康でいきいきと仕事に取り組むことができることを目指す。

これに向け、教職員自身が心身の健康を保ちながら働くことができるよう、メンタルヘルス対策やワークライフバランスの実現に向けた取組を推進する。

第3章 重点的な取組

前章の方針に基づき、各学校における働き方改革の取組が自己目的化したり、形骸化したりすることのないよう留意しつつ、実効性のある取組を継続するため、以下に重点的な取組を示す。

以下の取組は、府教育委員会、市町（組合）教育委員会、各学校が実施すべきことをまとめて記載しているが、働き方改革の実効性を真に高めるためには、教員の働きがいという観点を十分考慮しながら、それぞれの実情を踏まえて、様々な取組を複合的に実施していくことに留意が必要である。

① 授業、学級経営関係

ア 教科担任制の推進等

特に小学校において、教科担任制の推進やチーム担任制も含めた学級経営の工夫などにより、質の高い教育の実現を図るとともに、授業・授業準備や学級経営に係る個々の教員の負担を軽減させる。

3 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」で示された、「学校・教師が担う業務に係る3分類」のこと。①基本的には学校以外が担うべき業務、②学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務、③教師の業務だが、負担軽減が可能な業務、の3つに分類される。

イ 京都式少人数教育の推進

小・中学校における少人数教育の推進により、一人一人の児童生徒に確かな学力を定着させるとともに、学級経営等に係る負担を軽減させる。

ウ 初任者の育成・支援

初任者の授業時数の減や担任の業務負担等の軽減を図る非常勤講師を配置することにより、初任者へのサポート体制を強化する。

エ 教員業務支援員の活用

児童生徒への指導等に集中して取り組めるよう、教員業務支援員を配置・活用することにより、事務負担を軽減させる。

オ デジタル採点システムの導入

デジタル採点システムの導入を推進し、採点に要する時間を減少させる。

カ 教育課程の編成等の工夫

標準授業時数を上回っている教育課程の編成見直しや柔軟な教育課程の編成などによるカリキュラムマネジメントにより、各学校の状況に応じた効果的な指導を推進する。

キ デジタル教材の活用

デジタル教材を適切に活用することにより、効果的な指導を推進するとともに、授業準備に要する時間を減少させる。

② 部活動関係

ア 地域クラブ活動の推進

「宮津市学校部活動方針」等に沿った取組を実施し、特に土・日曜日における在校等時間の縮減につなげる。

イ 部活動指導員の活用

外部人材の積極的な活用により、在校等時間の縮減につなげる。

ウ 休日行事・大会の精選

関係機関・関係団体との協議を行い、休日行事・大会の精選を進めることにより、負担の軽減につなげる。

エ 部活動の合同実施

学校内で複数の種目をまとめて実施する等、必要となる顧問の数や顧問の部活動指導の時間を減らし、負担の軽減につなげる。

③ 生徒指導、保護者対応等関係

ア スクールカウンセラーなど専門家等の体制拡充

多様な課題を抱える児童生徒にきめ細かな指導、支援ができるよう、専門スタッフの体制拡充を図ることにより、負担の軽減につなげる。

イ 生徒指導に関する資質能力向上に向けたサポート

主に若手教員に向けて、生徒指導に係る資質能力向上を目的とした研修を実施することにより、負担の軽減につなげる。

ウ ネット、SNS等トラブルへの対応に係る支援

関係機関と連携し、学校のネット、SNS等のトラブルへの対応力向上を支援することにより、負担の軽減につなげる。

④ 学校行事、学校経営、事務等関係

ア 校務に係るDX化の推進

校務に関連する様々な手続きのシステム化を推進することなどにより、業務改善につなげる。

イ 共通様式の提示

学校で取り扱う様々な書類で様式が定まっていないものの様式を作成・提示することで、事務の改善を図り、負担の軽減につなげる。

ウ 調査等のさらなる見直し・縮減

教育委員会が実施している調査や発出している通知等について、ICTの活用、様式の簡素化などにより、さらなる見直し・縮減を図ることで、負担の軽減につなげる。

エ 地域行事への参加・協力の見直し

地域における行事やイベント等への学校の参加・協力について、その在り方を見直すことにより、週休日等における負担の軽減につなげる。

オ 校内行事の見直し

体育祭や学校祭等の校内行事の日程を短縮することなどにより、週休日の在校等時間の縮減につなげる。

カ 生成AIを活用した業務改善の検討

様々な手続きについて、利用者の利便性向上と対応する者の負担軽減を図るため、生成AIを活用した業務改善を検討する。

⑤ 働きやすい環境づくり関係

ア 柔軟な働き方

教職員のライフステージ等に合わせた柔軟な働き方について検討を行い、ワークライフバランスの向上につなげる。

イ ハラスメント 対策

ハラスメントを未然に防ぎ、風通しの良い職場となるよう研修や啓発を実施するとともに相談体制を整備することにより、メンタルヘルスの向上につなげる。

ウ メンタルヘルス対策

精神性疾患で休養・休職する教職員に対する支援をはじめ、セルフケアやカウン

セリグに関する周知・啓発を行うとともに、風通しの良い職場環境づくりに向け、学校管理職を対象とした研修を実施することにより、メンタルヘルスの向上につなげる。

エ 始業日・終業日の見直し

各学期の始業日・終業日を見直すことにより、業務時間の確保や自己研鑽の機会創出につなげる。

オ 年度末・年度始の業務の見直し

様々な業務が集中する年度末・年度始の業務を見直すことにより、負担の軽減につなげる。

第4章 取組指標

取組の進捗を測る指標については取組状況の公平な「見える化」を行うため、教職員の負担に配慮しつつ以下のとおり定める。

なお、働きがいや働きやすさの状況を見るにあたっては、教員勤務実態調査の勤務実態に関するアンケート結果において、第1章で活用した指標のみならず、他の項目結果も含めて、総合的に分析及び評価を行うものとする。

（1）時間外在校等時間の削減に係る取組指標

計画期間に関わらず、全教職員の時間外在校等時間を速やかに月 45 時間以内としつつ、月 80 時間を超える教職員をゼロにすることを最優先とする。

（2）働きがい・働きやすさの確保に係る取組指標

働きがい・働きやすさに係るアンケートの実施を通し、『仕事のやりがい』について 90%以上の数値を1つの指標とする。

第5章 進捗管理等

1 実践推進校による働き方改革の推進と改善サイクルの構築

各学校において、学校の校種、規模、特色、教職員の勤務状況などに違いがあることから、業務を事務・作業単位で洗い出し改善を行い、働きがい、働きやすさとのバランスを踏まえた改善策を実施し、取組指標の結果分析と併せて、成果検証を行っていく。

実践から得られた成果や課題をとりまとめ、仕組みや制度の見直しが必要な業務については、宮津市教育委員会では対応を検討・実施するとともに、他の学校でも実践が見込める取組については、広く展開し、各学校における主体的な働き方改革を推進していく。

これにより、宮津市教育委員会と各学校が一体となった働きがい・働き方改革の改善サイクルの構築を図ることとする。

2 管理職向け研修によるマネジメント能力向上の支援

各学校における主体的な働き方改革の推進に当たっては、本計画の趣旨の徹底と、管理職のマネジメントが不可欠であることから、管理職向けの研修を新たに実施するなどにより、マネジメント能力の向上を支援する。

3 学校設置者における勤務時間の管理

教育委員会をはじめとする関係者の当事者意識をさらに高め、働き方改革の実効性を向上させる観点から、適切に教職員の勤務時間管理を行う。

4 毎年度の重点施策の検討・通知

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（給特法）の改正等、今後の国の動きも踏まえ、毎年度、重点的に取り組む内容を検討・決定し、各学校に通知する。