

## 給特法の改正に伴う働き方改革推進計画等の対応について（報告）

令和 8 年 3 月 10 日  
教 職 員 企 画 課

本府における働き方改革については、昨年 3 月に教職員の働き方改革推進計画（以下「府推進計画」という。）を策定し、より良い教育の実現に向けて、「働きがい」と「働きやすさ」の両立を目指した取組を進めているところです。

今回、昨年 6 月に改正された給特法に基づき、文部科学大臣の指針が全面改訂され、各サービス監督者が定める働き方改革に関する計画である、業務量管理・健康確保措置実施計画（以下「実施計画」という。）に記載すべき内容等が示されたことに伴う対応について、下記のとおり報告します。

## 記

## 1 大臣指針における実施計画に記載すべき内容【資料 1】

- 1 か月の時間外在校等時間が 80 時間を超える教育職員を早急になくすこと
- 1 か月の時間外在校等時間が 45 時間以下の教育職員の割合を 100% とすることを目指すこと
- 1 年間の教育職員の 1 か月時間外在校等時間の平均時間を 30 時間程度とすること
- 教育職員のワークライフバランスや働きがい等に関する目標を可能な限り設定すること
- 3 分類を踏まえ、学校又は教育職員が担っている業務分担の見直しや適正化を図ること

## 2 その他、サービス監督権者が対応すべき事項【資料 1】

- 実施計画及び実施計画の取組状況をホームページ等で公表すること
- 学校運営協議会を活用すること
- 実施計画及び実施計画の取組状況を総合教育会議で報告すること

※ 1、2 において太字下線記載が対応を要する事項

## 3 具体的な対応案

## ● 府推進計画の補足通知の発出【資料 2】

- ・ 府推進計画を実施計画に位置付ける旨を記載
- ・ 府推進計画における取組などの実施状況の公表方法と時期を記載
- ・ 3 分類の見直しに伴う補足
- ・ 各学校における学校運営協議会の設置及び活用促進

## ● 府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針の改訂【資料 3】

- ・ 府推進計画に記載されている「取組方針」「段階別目標」の項目を削除
- ・ その他文言整理

## ● 京都府立学校における学校運営協議会の設置等に関する規則の改正

- ・ 毎年度、各学校が学校運営協議会の承認を得る事項について、働き方改革に関連する内容を追加する



概要

令和7年6月に成立した改正給特法に基づき、服務を監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を定めることとされたことを受け、給特法第7条に基づき文部科学大臣が定める指針に、働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容を新たに位置づけるもの。

改正のポイント

1. 働き方改革の目的や働きの観点を追進める上での基本的観点の追加

【働き方改革の目的】

- ・ 教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うことが目的

【基本的観点】

- ・ 国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施

2. 在校等時間や上限時間 ※改正なし

【在校等時間】

- ・ 「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を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とする

【上限時間】

- ・ 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
- ・ 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内
- ※ 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守

5. 留意事項等

- ・ 実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- ・ 業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳に避けなければならない
- ・ 業務の削減に向けた取組を進める
- ・ 学校運営協議会の設置及び活用の推進
- ・ 都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- ・ 校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- ・ 管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追加

3. 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定

- 服務監督教育委員会は、本指針に即して「業務量管理・確保措置実施計画」(以下「実施計画」)を定める
- 実施計画、毎年の実施状況を公表。総合教育会議にも報告。地方公共団体との連携を図りつつ、取組の更なる改善につなげる

【目標】

- ・ 政府として令和11年度までに教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標としており、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならぬものとして、それぞれ以下の水準を満たしている必要

- ✓ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合 → 100%とすることを旨とする
- ✓ 1年間に於ける教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間 → 平均で30時間程度となることを旨とする
- ✓ 1年間時間外在校等時間 → 360時間以下とすることを旨とする
- ※ 可能な限り、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定

【内容】

- ・ 実施計画には、4. に掲げる措置に関する具体的な取組内容等を記載するものとする
- ※ 具体的な業務量管理・健康確保措置の実施内容及び実施方法は、地域の実情に応じて決めるもの

4. 服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

- 教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施

【学校と教師の業務の3分類】

- ・ 今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデートの上、本指針に位置づけ

- ① 学校以外が担うべき業務
- ② 教師以外が積極的に参画すべき業務
- ③ 教師の業務だけが負担軽減を促進すべき業務

- ・ 服務監督教育委員会は、学校運営協議会等での協議を経て円滑に役割分担の見直しが行われるよう、地域の実情に応じた運用に努め、管理職や職員相互の連携・協働、事務処理の精選・効率化等のための共同学校事務室の設置等にも努める

【学校業務の適正化 等】

- ・ 標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
- ・ 放課後の児童生徒の活動時間(補習、部活動を含む。)の、教育職員の勤務時間内での設定
- ・ デジタル技術を活用した校務の効率化
- ・ 勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備(留守番電話の設置 等)

- 勤務間インターバルの確保や、早出遅出勤務、テレワーク等、柔軟な働き方の推進のための環境整備
- 計画の策定等に当たり人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等連携を図ること 等



(案)

8 教 企 第 号  
令和 8 年 月 日

各府立学校長 様

京都府教育委員会  
教育長 前川 明範

「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」の全部改正に伴う「教職員の働き方改革推進計画」の取扱い等について（通知）

府教育委員会では「教職員の働き方改革推進計画」（以下、「推進計画」という。）を令和7年3月に策定したところですが、その後、同年6月に「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」（令和7年法律第68号）が公布されました。

同法を踏まえ、文部科学省では「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」を全部改正（令和7年文部科学省告示第114号。以下「指針」という。）したところであり、改正後の「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」（以下「給特法」という。）第8条第1項において教育委員会が定めることとされた「業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下「実施計画」という。）については、本指針に即して定めることとされています。

府教育委員会では、下記のとおり、推進計画を実施計画に位置付け、指針で示された「学校と教師の業務の3分類」などの取扱いを整理するとともに、「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」（以下「上限方針」という。）を改訂しましたので、あわせて通知します。

推進計画及び改訂した上限方針に基づき、教職員の働き方改革の実現に向けた施策を引き続き推進し、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良い教育の実現を図っていきますので、各学校においても、それぞれの目指す方向性を踏まえた取組を進めてください。

また、本通知については、府教育委員会のホームページにおいても公表を予定しています。

## 記

### 1 推進計画の位置付け(第1章1「策定の趣旨・目的」関係)

推進計画は、給特法第8条第1項に規定される、京都府における実施計画とする。

### 2 推進計画の実施状況の公表(第3章、第4章、第5章関係)

推進計画の実施状況については、給特法第8条第4項に基づき、毎年度、府教育委員会のホームページにおいて公表することとする。

### 3 取組方針(第2章3の(1)「時間外在校等時間の削減」関係)

働き方改革の取組は、上限方針における時間外在校等時間の上限時間と、推進計画における取組方針に沿って推進することとする。(※)

なお、推進計画に記載の「学校・教師が担う業務に係る3分類」は、指針において新たに示された「学校と教師の業務の3分類」(別紙参照)に読み替えるものとする。

(※) 上限方針と推進計画における時間外在校等時間の取扱いについて

単位	上限方針	推進計画
1 か月	<原則> 1 か月の時間外在校等時間 45 時間	時間外在校等時間の1か月の合計時間を、速やかに全教職員45時間以内とする。
	<特例的な取扱い> 1 か月の時間外在校等時間 100 時間 連続する期間の時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間 80 時間	時間外在校等時間の1か月の合計時間が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。
年 間	<原則> 1 年間の時間外在校等時間 360 時間 <特例的な取扱い> 1 年間の時間外在校等時間 720 時間	—

### 4 学校運営協議会の活用の推進(第3章⑤関係)

推進計画に基づき、業務に関する役割分担の見直しや、教育職員の在校等時間の状況を踏まえた重点的な取組を各学校で実施するに当たっては、責任体制を明確にした上で、保護者及び地域住民その他の関係者の理解を得ることも重要であることから、府教育委員会においては、学校運営協議会の活用を推進する。

- 教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、服務監督教育委員会は、これらを踏まえて、それぞれの地域における業務の見直しについて、優先的に対応するものから「業務量管理・健康確保措置実施計画」に反映。
- 学校は、学校運営協議会等での議論を経て、優先順位を定めながら、各校の実情に応じた運用を行う。これらの代表例のほか、地域・学校ごとの議論を踏まえて、業務を不断に見直すことが必要。

まず取り組むべきことは何か、話し合うことが大切です。



## 学校以外が担うべき業務

- 1 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等
- 2 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応
- 3 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）
- 4 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等
- 5 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応

※朝の時間帯や下校時間の後に、学校施設で預かり活動を行う必要がある場合は、学校以外の管理体制構築

## 教師以外が積極的に参画すべき業務

- 6 調査・統計等への回答 | 学校への依頼を減らし、デジタル技術を活用しつつ、事務職員を中心に実施
- 7 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理 | 学校が行う場合は事務職員等が積極的に参画
- 8 ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 | 教育委員会と連携を図りながら、事務職員等を中心に実施しつつ、地域の実情に応じて外部委託も積極的に検討
- 9 学校プールや体育館等の施設・設備の管理 | 教師は授業等に付随して行う日常点検を担い、外部委託等も積極的に検討
- 10 校舎の鍵錠・施錠 | 副校長・教頭に固定せず、機械整備、役割分担の見直し等を促進
- 11 児童生徒の休み時間における安全への配慮 | 地域住民等の支援や、輪番等を促進
- 12 校内清掃 | 児童生徒への清掃指導は、地域住民等の支援を得て、回数・範囲の合理化等を促進
- 13 部活動 | 部活動の地域展開・地域連携を推進

## 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- 14 給食の時間における対応 | 食に関する指導については、栄養教諭等が対応
- 15 授業準備 | 教材の印刷など補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを実施、デジタル技術の活用を促進
- 16 学習評価や成績処理 | 採点作業等のうち補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを中心に実施、自動採点等のデジタル技術の活用を促進
- 17 学校行事の準備・運営 | 関係機関との日程調整や物品の準備等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進しつつ、必要に応じて外部委託等も検討
- 18 進路指導の準備 | 就職先に関する情報収集等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進
- 19 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 | 専門スタッフとの協働等を促進

※ 専門スタッフとの協働、デジタル技術の活用や外部委託の促進については、地方公共団体の関係機関が積極的に参画



# 教職員の働き方改革推進計画

令和7年3月

京都府教育委員会

## はじめに

京都府教育委員会では、平成 29 年 10 月に府内の公立学校（京都市立学校を除く。）の教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 3 月に本計画を改定し、小学校における教科担任制を担う教員の配置、教員業務支援員の配置、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 5 年度に実施した教員勤務実態調査<sup>1</sup>の結果では、教員の 1 週間当たりの在校等時間<sup>2</sup>は、校種によりばらつきがあるものの、平成 29 年の結果と比較して約 3 時間減少しましたが、1 週間当たりの時間外在校等時間が 20 時間以上（1 か月に換算すると 80 時間以上<sup>3</sup>）の教員の割合は、平成 29 年と比較して大きく減少したものの、依然として多く、特に中学校では 50% を超える状況にあり、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）<sup>3</sup>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

<sup>1</sup> 京都市立を除く府内の公立学校に勤務する教員 1,100 人を対象に、10 月 23 日から同月 29 日または 11 月 6 日から同月 12 日のいずれかの期間の勤務状況についての調査。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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」）

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。

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。

京都府教育委員会では、国、市町（組合）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。

## < 目次 >

第1章 策定に当たって .....	1
1 策定の趣旨・目的	
2 実態と課題	
(1) 在校等時間の状況	
(2) 心身の負担感等の状況	
(3) 実態の整理と課題	
第2章 計画の方向性等 .....	8
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 .....	10
第4章 取組指標 .....	13
(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 .....	14
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、京都府教育委員会及び府立学校による「教職員の働き方改革」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、市町（組合）教育委員会（京都市を除く。以下同じ）及び市町（組合）立学校に対しても、働き方改革への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5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、平成29年度に実施した同調査の結果と比較しながら分析を行った。

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6年10月頃に各校種の校長や教諭等にヒアリングを実施し把握した。

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

校種別・職種別の在校等時間（1週間当たり）<sup>4</sup>について、平成29年度と比較すると全職種・全校種の平均で3時間減少しているものの、中学校の全職種平均は60時間以上となっており、ほとんどの校種で、副校長・教頭の在校等時間が長くなっている。（図1）

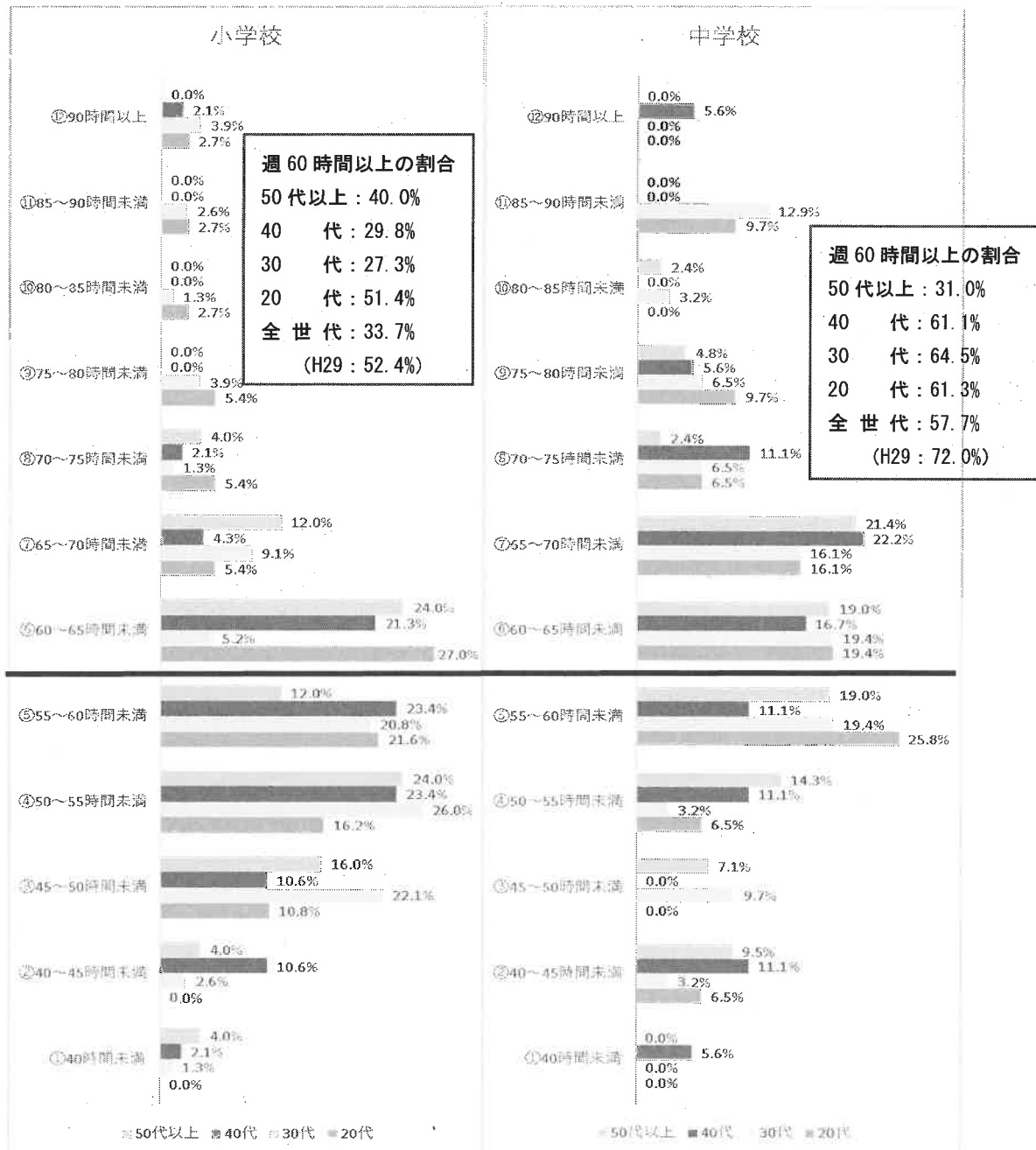
【図1】教員の1週間当たりの在校等時間【職種別】

	全体			小学校			中学校			高等学校			特別支援学校		
	R5	H29	差	R5	H29	差	R5	H29	差	R5	H29	差	R5	H29	差
校長	55:02	62:07	▲7:05	54:19	64:45	▲10:26	56:45	61:24	▲4:39	56:34	51:03	+5:31	53:25	54:13	▲0:48
副校長・教頭	59:29	65:44	▲6:15	62:09	65:52	▲3:43	63:53	70:10	▲6:17	59:33	66:18	▲6:45	52:25	59:15	▲6:50
教諭	57:57	60:39	▲2:42	57:55	61:37	▲3:42	62:34	66:08	▲3:34	57:44	57:48	▲0:04	49:21	54:55	▲5:34
講師	56:53	60:16	▲3:23	55:19	59:57	▲4:38	59:24	62:17	▲2:53	60:25	61:18	▲0:53	53:50	56:42	▲2:52
養護教諭	49:18	51:35	▲2:17	51:15	53:20	▲2:05	47:58	53:27	▲5:29	41:46	49:25	▲7:39	52:25	46:02	+6:22
全職種	57:16	60:16	▲3:00	57:00	61:18	▲4:18	60:44	65:03	▲4:19	57:44	57:47	▲0:03	50:24	53:59	▲3:35

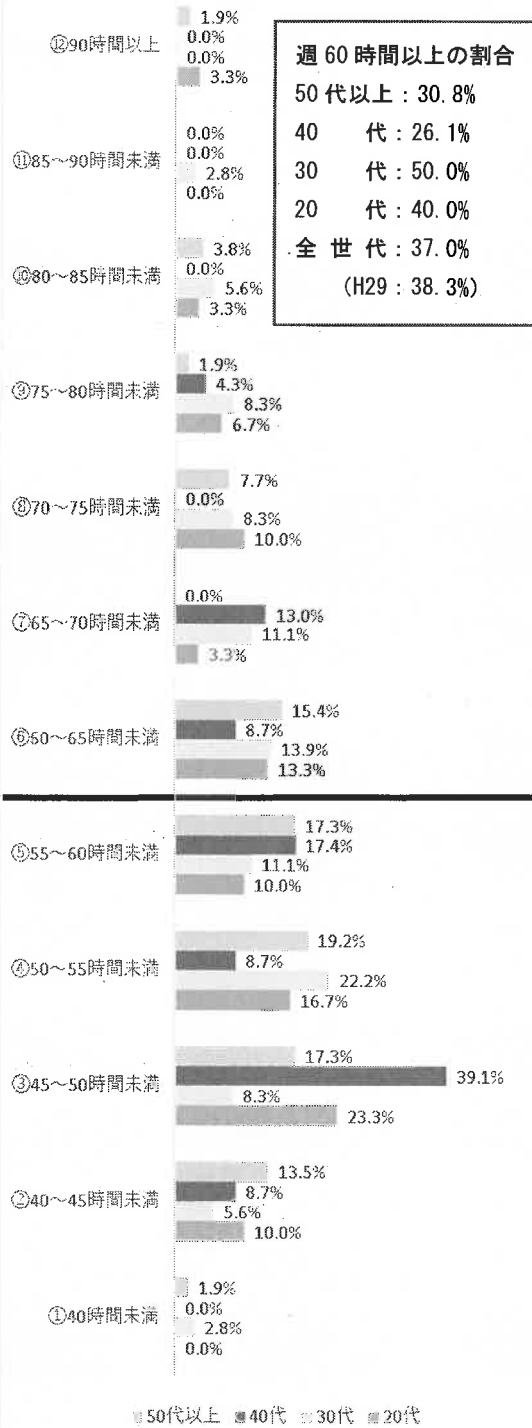
<sup>4</sup> 1週間当たりの勤務時間は38時間45分であるため、1週間当たりの在校等時間が60時間以上では時間外在校等時間が20時間以上となり、1か月（4週間）当たりの時間外在校等時間が80時間以上あるとして計算している。

また、年代別の在校等時間（1週間当たり）が60時間以上の教諭について、小学校では20代及び50代以上、中学校では20代、30代及び40代、高等学校では20代と30代、特別支援学校では20代で、それぞれ高い割合となっている。（図2）

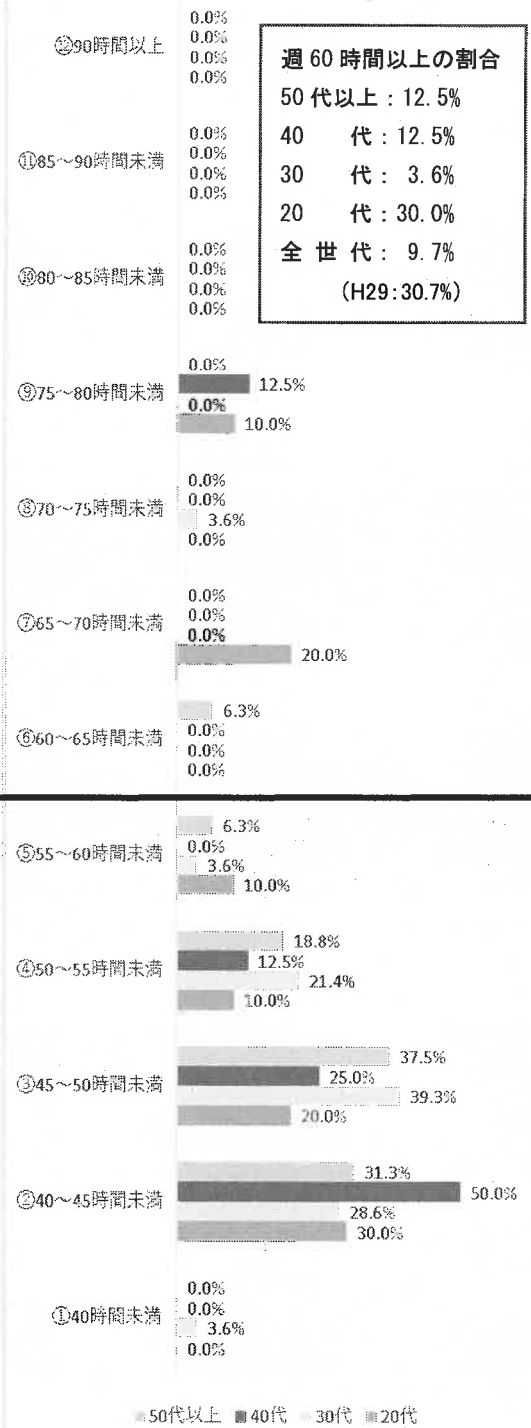
（図2）年代別在校等時間（1週間当たり）の分布（教諭のみ）



高等学校



特別支援学校

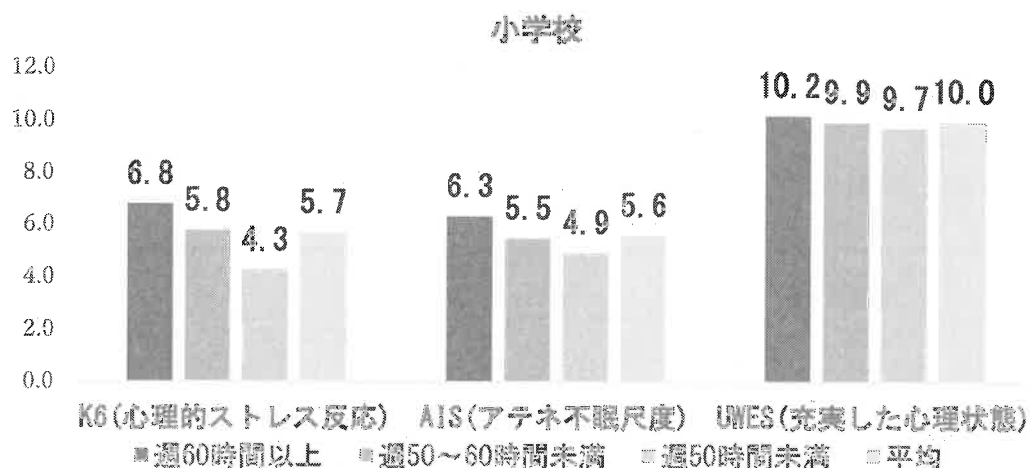


## (2) 心身の負担感等の状況

長時間労働に伴って睡眠時間が確保できなくなると、ストレスを感じやすくなると言われている。そこで、「心理的ストレス反応（自己記入式スクリーニング尺度）<sup>5</sup>」、「アテネ不眠尺度<sup>6</sup>」、「仕事に関連する充実した心理状態（ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度）<sup>7</sup>」について、校種別に在校等時間のグループ別に見たところ、どの校種においても、1週間当たりの在校等時間が60時間以上のグループでは、心理的ストレスや不眠尺度、充実した心理状態は相対的に高い結果となったが、充実した心理状態であっても、在校等時間が長い状態が続くことで、バーンアウト（燃え尽き症候群）につながるおそれがあることに注意が必要である。

(図3)

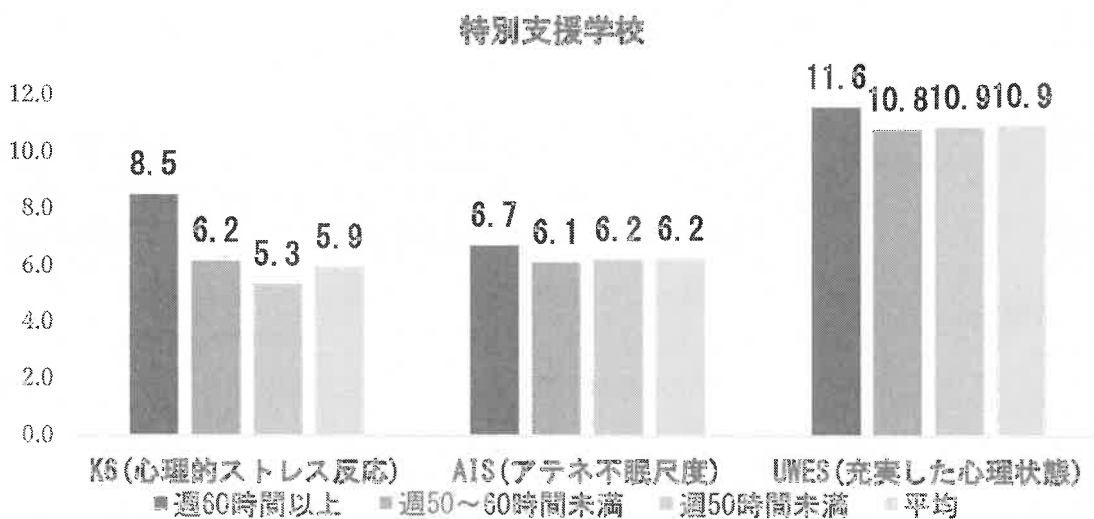
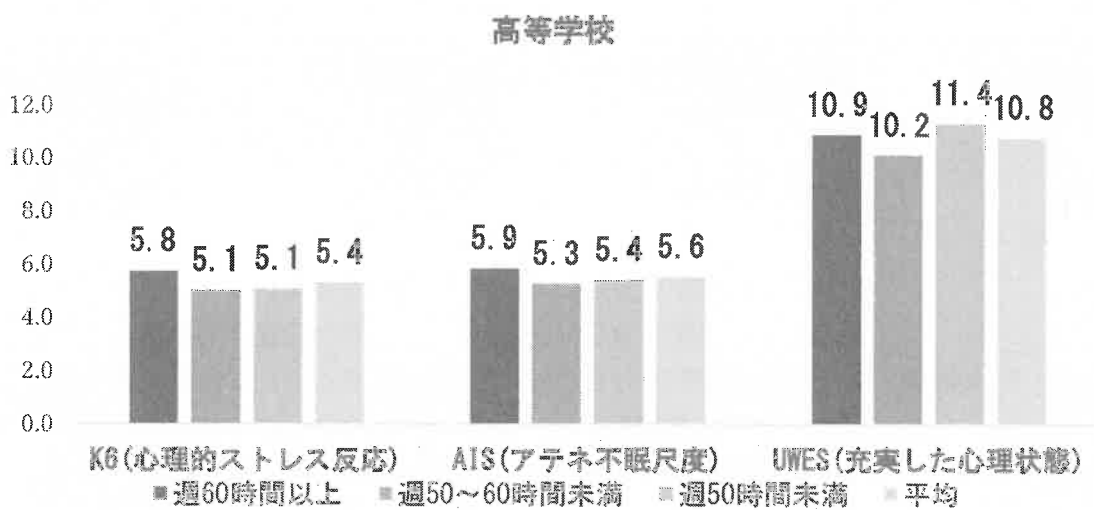
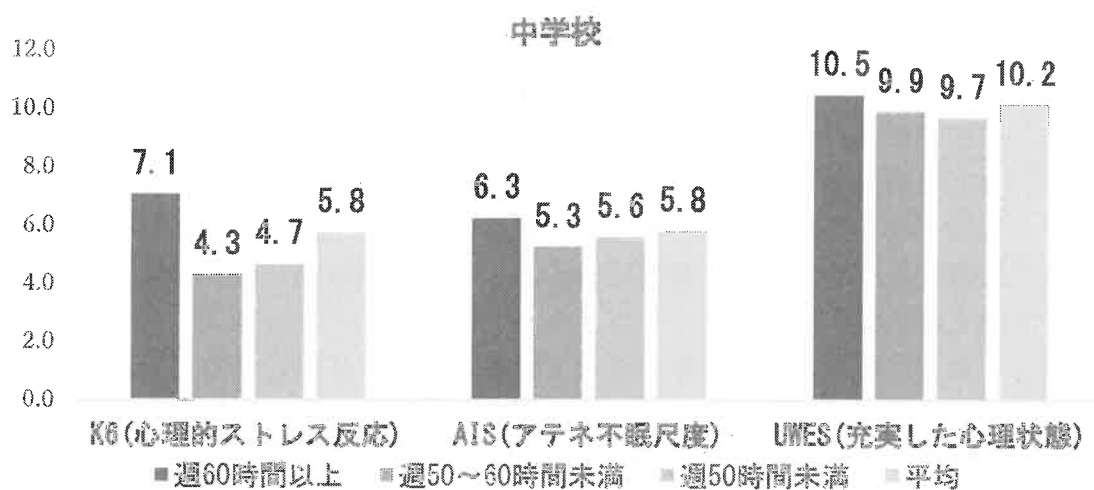
(図3) 在校等時間（1週間当たり）別心理的ストレス反応、不眠尺度、充実した心理状態（教諭のみ）



<sup>5</sup> 気分障害や不安障害のスクリーニング調査として、厚生労働省「国民生活基礎調査」等、様々な調査で用いられる尺度。抑うつ等6項目を5件法（0～4点）で評価（K6）するため、得点範囲は0～24点で、低いほど良好な状態。5点以上でうつ傾向・不安あり、10点以上でうつ病・不安障害の疑いがあるとされる。

<sup>6</sup> AIS (Athens Insomnia Scale)。不眠症のスクリーニング調査として、様々な調査で用いられている。入眠、中途覚醒、早朝覚醒、睡眠不足感、睡眠の質、日中の気分、活動、眠気の8項目を4件法（0～3点）で評価するため、得点範囲は0～24点で、低いほど良好な状態。6点以上だと不眠症が疑われる状態を示す。

<sup>7</sup> UWES (Utrecht Work Engagement Scale)。ワークエンゲージメントとは、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。エンゲージメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知」とされている。活力など3項目を7件法（0～6点）で評価するため、得点範囲は0～18点で、得点が高いほど良好な状態である。



### (3) 実態の整理と課題

教諭の業務内容別の在校等時間及び負担感等の実態について、下表のとおり整理した（データは参考資料集に掲載）。

在校等時間が最も長い授業・学級経営関係においては、全ての校種において9割前後の教諭がやりがいを感じており、負担を感じる割合も比較的低くなっている一方、事務関係においては、在校等時間が全体の4%未満でありながらも、負担を感じる・やりがいを感じない教諭の割合が最も高くなっている。

また、部活動関係においては、在校等時間が長いものの、やりがいの感じ方が二分されているなど、在校等時間・やりがい・負担感の相関は業務によって異なっている。

項 目	在校等時間（1週間当たり） 【参照】参考資料集 資料1 （1ページ）	実態と課題 【参照】参考資料集 資料2(負担感) 4～5ページ 資料3～4(やりがい) 6～9ページ
授業・学級経営関係	<b>【全教諭】</b> 小学校:39時間31分(68.5%) 中学校:35時間01分(56.0%) 高 校:31時間28分(50.1%) 特 支:27時間55分(46.3%) <b>【60時間超の教諭】</b> 小学校:48時間35分(68.9%) 中学校:37時間16分(53.7%) 高 校:33時間57分(48.4%) 特 支:45時間47分(61.9%)	<p>全ての校種において、在校等時間が最も長い業務となっている。</p> <p>全在校等時間のうち、小学校で7割程度、その他の校種でも5割程度を占める一方、授業については全校種において9割前後の教諭がやりがいを感じている。</p> <p>「全教諭」と「60時間超の教諭」を比較した場合、中学校・高校では2時間程度の増に対し、小学校で9時間程度、特支で18時間程度の増となっている。</p>
部活動関係	<b>【全教諭】</b> 中学校:7時間47分(12.5%) 高 校:6時間42分(11.7%) <b>【60時間超の教諭】</b> 中学校:10時間10分(14.7%) 高 校:12時間32分(17.9%)	<p>中学校・高校では、授業・学級経営関係に次いで在校等時間が長く、やりがいを感じる教諭が6割程度いる一方、感じない教諭も4割程度いる。</p> <p>「全教諭」と「60時間超の教諭」を比較した場合、中学校で3時間程度、高校で6時間程度の増となっており、最も差が大きい業務となっている。中でも土・日曜日の部活動は、長時間労働の要因の一つとなっている。</p>

生徒指導関係	<p>【全教諭】 全校種平均：6時間12分 (10.3%)</p> <p>【60時間超の教諭】 全校種平均：7時間7分 (9.3%)</p>	<p>在校等時間の比率の1割程度を占める業務であり、やりがいを感じる教諭が7割程度いる一方、感じない教諭も3割程度いる。</p> <p>放課後に生徒指導を行ったために、他の分掌業務が後回しになる傾向がある。</p>
保護者・PTA 対応関係	<p>【全教諭】 全校種平均：42分(1.2%)</p> <p>【60時間超の教諭】 全校種平均：59分(1.3%)</p>	<p>個別案件で対応を求められた場合時間を費やす傾向があり、負担に感じている教諭は7割を超えている。</p> <p>特に困難な事案の場合、精神的負担が大きくなる傾向にある。</p>
学校行事関係	<p>【全教諭】 全校種平均：2時間23分 (4.2%)</p> <p>【60時間超の教諭】 全校種平均：2時間46分 (3.6%)</p>	<p>やりがいを感じる教諭、負担を感じる教諭がそれぞれ7割を超えており、個々の教諭や行事によって、やりがいや負担感が混在しているものと推測される。</p>
学校経営・ 会議関係	<p>【全教諭】 全校種平均：6時間13分 (11.0%)</p> <p>【60時間超の教諭】 全校種平均：7時間48分 (10.2%)</p>	<p>やりがいを感じる教諭は5割、負担に感じる教諭は6割をそれぞれ超えている。</p> <p>資料作成や会議の取りまとめを行う教員が長時間となる傾向が見られる。</p>
事務関係	<p>【全教諭】 全校種平均：1時間57分 (3.4%)</p> <p>【60時間超の教諭】 全校種平均：2時間23分 (3.1%)</p>	<p>在校等時間の比率は3%程度であり、やりがいを感じない教諭、負担を感じる教諭がそれぞれ概ね8割を超えている。</p>
その他	<p>【全教諭】 全校種平均：2時間3分 (3.6%)</p> <p>【60時間超の教諭】 全校種平均：2時間30分 (3.3%)</p>	<p>「校内研修」や「様々な校務作業」などについて、在校等時間の比率の4%程度だが、負担を感じる教諭は概ね5割を超えている。</p>

## 第2章 計画の方向性等

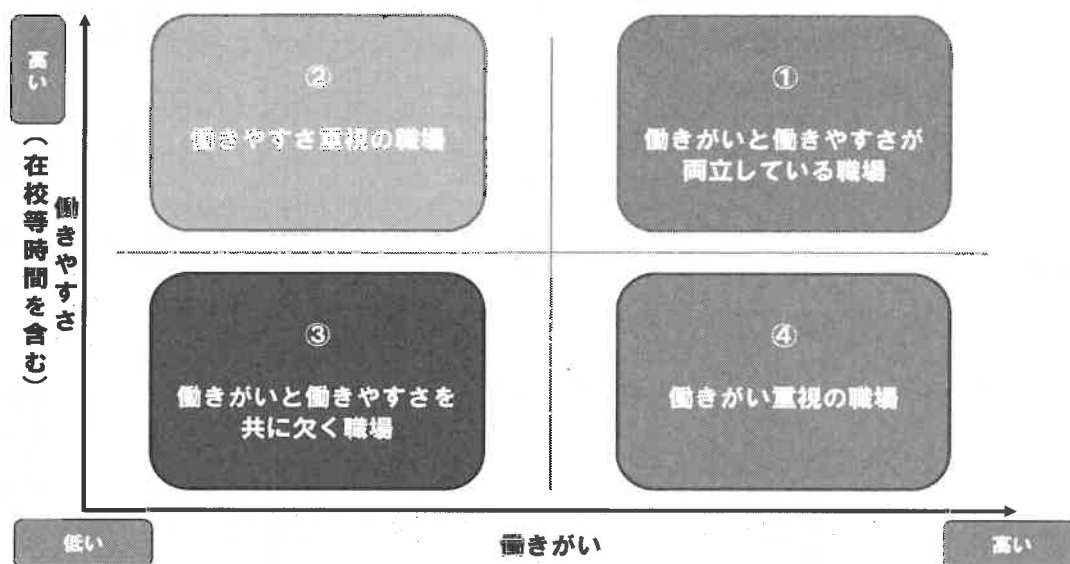
### 1 目指す方向性

これまでの働き方改革は時間外在校等時間の削減に重きを置いて進めてきたが、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、教員によっては働きがい損なわれ、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、下図の①のように、在校等時間の縮減にあたって、教員が働きを高めつつ、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。



(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7年度から令和11年度までの5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、市町（組合）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。

府教育委員会、市町（組合）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、それぞれの学校が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<sup>8</sup>」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

---

<sup>8</sup> 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。

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。

#### 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**

「京都府学校部活動及び地域クラブ活動推進指針」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 開放型地域クラブの設置**

府立学校を活用した開放型地域クラブにおいては、各学校個別の実情を踏まえ、高校教員の負担に配慮しながら、運営団体として中学校と連携することで、活動機会の確保につなげる。

#### **ウ 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。

#### **エ 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。

#### **オ 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 スクールロイヤーや「子育て－教育コンシェルジュ」による支援**

法律に基づくアドバイスをを行うスクールロイヤーを活用した法務相談体制の整備・推進や、府立学校に通う児童生徒・保護者等からの相談などに対応する「子育て－教育コンシェルジュ」の設置により、負担の軽減につなげる。

## **エ 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ングに関する周知・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の創出につなげる。

### 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、他の項目の結果も含めて、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

「ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 (UWES)」、「心理的ストレス反応の自記式スクリーニング尺度 (K6)」、「アテネ不眠尺度 (AIS)」に加え、「自己研鑽の機会の確保の状況」、「仕事の満足度」、「教職員同士のコミュニケーション」などの項目で肯定的な回答を示した教員の割合を改善し、働きがいや働きやすさが向上することを目指す。

## 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う実践推進校(パイロット校)を指定し、府教育委員会の職員等で構成するワーキングチームとともに、大学教授等の専門家の助言を受けながら、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。

パイロット校での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、府教育委員会又は学校設置者である教育委員会において対応を検討・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、府教育委員会、市町(組合)教育委員会、各学校が一体となった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、全ての学校設置者において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、各府立学校及び各市町（組合）教育委員会に通知する。



# 府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針

令和元年7月11日策定  
(令和2年4月1日改訂)  
(令和8年●月●日改訂)  
京都府教育委員会

## はじめに

京都府教育委員会では、教職員の長時間勤務の是正に向け、平成30年3月に「教職員の働き方改革実行計画」を策定し<sup>注1</sup>、各府立学校並びに府内の各市町(組合)教育委員会及び各市町(組合)立学校と連携・協働して、「教職員の働き方改革」の取組を強力に推進してきたところです。

労働法制全体では、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)により、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されるとともに、事業者に対する労働時間の状況の把握義務が明確化され、原則として平成31年4月から施行されました。

公立学校の教育職員に関わっては、同法の趣旨を踏まえ、「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(以下「給特法」という。)(昭和46年法律第77号)が改正され、同法第7条第1項の規定に基づく指針(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)(以下「指針」という。)が令和2年1月に告示されました。<sup>注2</sup>

こうしたことを踏まえ、京都府では、各教育委員会が定める教育職員の勤務時間の上限を条例に根拠付けるとともに、「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、同指針を踏まえた上限時間を定め、サービス監督権者の責務を明確化した<sup>注3</sup>上で、勤務時間の適切な把握と更なる業務改善に取り組んできました。

しかしながら、教職員の業務が長時間に及ぶ状況は未だ課題となっており、こうした中、国においては、教育の質の向上に向け、学校における働き方改革を一層推進するため、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(令和7年法律第68号)を制定し、その施行に伴い、指針を全面改正し、令和7年9月に告示されたところです。

京都府教育委員会は、この指針を踏まえ、この度、「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を改訂し、令和7年3月に策定した「教職員の働き方改革推進計画」<sup>注4</sup>と併せて、教員が働きがい高めつつ、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します。

注1. 「教職員の働き方改革実行計画」(平成30年3月6日京都府教育委員会策定)

注2. 「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17日文部科学省告示)

注3. 「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」(令和2年3月23日京都府教育委員会規則第2号)

注4. 「教職員の働き方改革推進計画」(令和7年3月26日京都府教育委員会策定)

## 1. 趣 旨

府立学校における「教職員の働き方改革」の実現に向け、「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（以下「規則」という。）」に基づき、府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針（以下「方針」という。）を定める。

## 2. 方針の対象者

方針は、府立学校に勤務する教育職員（職員の給与等に関する条例（昭和31年京都府条例第28号）第2条に規定する教育職員）を対象とする。

なお、それ以外の職員については、労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。

○職員の給与等に関する条例（抜粋）

第2条

(7) 教育職員 校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者並びに法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）で法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）に限る。以下同じ。）、実習助手及び寄宿舍指導員をいう。

## 3. 勤務時間の上限時間

規則第2条に規定する「在校等時間」を方針における勤務時間の管理の対象とした上で、府立学校の教育職員の勤務時間の上限を次のとおり設定する。

### (1) 上限時間の原則

① 1か月の時間外在校等時間 <sup>※1</sup>	45時間
② 1年間の時間外在校等時間 <sup>※2</sup>	360時間

※1 1日の在校等時間から規則第2条に定める所定の勤務時間を除いた時間の1か月の合計時間

※2 1日の在校等時間から規則第2条に定める所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間

## (2) 特例的な扱い

上記(1)を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合についても、次の時間を超えないようにすること。

- |   |  |         |
|---|--|---------|
| ① | 1か月の時間外在校等時間   | 100時間未満 |
| ② | 1年間の時間外在校等時間   | 720時間   |
| ③ | 1年のうち1か月の時間外在校等時間が45時間を超える月数                                 | 6月      |
| ④ | 連続する2か月、3か月、4か月、5か月及び6か月のそれぞれの期間について、各月の時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間 | 80時間    |

この場合において、「臨時的な特別の事情」とは、規則第2条第2項に規定する、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に、所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合を指す。

具体的には、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめやいわゆる学級崩壊等の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、また生じるおそれのある場合などが想定される。

そのほか、具体の事案の内容に応じて判断することとなるが、非常災害の場合や上記以外で他律性の高い業務（業務量、業務の実施時期その他の業務に関する事項を自ら決定することが困難で、学校として対応せざるを得ない責務を有する業務）が生じた場合が想定される。

## 4. 講ずべき措置

### (1) 在校等時間の把握

校長は、教育職員の在校時間について、ICT等の活用により客観的に計測すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できるだけ客観的な方法により計測すること。

なお、当該計測結果は、公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、その管理及び保存を適切に行うこと。

また、府教育委員会は、月ごとに在校等時間を把握する。

### (2) 労働法制の遵守並びに健康及び福祉を確保するための措置

府教育委員会及び校長は、教育職員の健康及び福祉を確保するため、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守するとともに、別に定めるところにより、在校等時間が一定時間を超えた者に対し、医師による面接指導を実施するほか、給特法第7条第1項の指針を踏まえ、その他必要な措置を講じるものとする。

## 5. 留意事項

在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることや推進計画に定める目標を達成することが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動

であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。

また、本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することや推進計画に定める目標を達成することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。

仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。

## 6. 学校における働き方改革の推進

推進計画に掲げた取組を実行し、教職員の働き方改革を実現していくためには、保護者も含めて社会全体の理解と協力が不可欠であり、府立学校における教育の質の向上を図るとともに、教職員の働き方改革の趣旨を理解できるよう、広く情報発信する。

「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」新旧対照表

改正前	改正後	備考
<p>府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針 令和元年7月11日策定 (令和2年4月1日改訂)</p> <p>京都府教育委員会</p> <p>はじめに</p> <p>京都府教育委員会では、教職員の長時間勤務の是正に向け、平成30年3月に「教職員の働き方改革実行計画」を策定し<sup>注1</sup>、各府立学校並びに府内の各市町(組合)教育委員会及び各市町(組合)立学校と連携・協働して、「教職員の働き方改革」の取組を強力に推進してきてきたところです。</p> <p>そうした中、労働法制全体では、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)により、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されるとともに、事業者に対する労働時間の状況の把握義務が明確化され、原則として平成31年4月から施行されました。</p> <p>また、公立学校の教育職員に関わっては、同法の趣旨を踏まえ、「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」(昭和46年法律第77号)が改正され、令和2年1月、同法第7条第1項の規定に基づく指針(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服務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)が</p> <p>告示されました。<sup>注2</sup></p>	<p>府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針 令和元年7月11日策定 (令和2年4月1日改訂)</p> <p>京都府教育委員会</p> <p>はじめに</p> <p>京都府教育委員会では、教職員の長時間勤務の是正に向け、平成30年3月に「教職員の働き方改革実行計画」を策定し<sup>注1</sup>、各府立学校並びに府内の各市町(組合)教育委員会及び各市町(組合)立学校と連携・協働して、「教職員の働き方改革」の取組を強力に推進してきてきたところです。</p> <p>労働法制全体では、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)により、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入されるとともに、事業者に対する労働時間の状況の把握義務が明確化され、原則として平成31年4月から施行されました。</p> <p>公立学校の教育職員に関わっては、同法の趣旨を踏まえ、「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」(以下「給特法」という。)(昭和46年法律第77号)が改正され、同法第7条第1項の規定に基づく指針(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服務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) (以下「指針」という。)が令和2年1月に告示されました。<sup>注2</sup></p>	

改正前	改正後	備考
<p>京都府では、<u>こうした動きに対応し、各教育委員会が定める教育職員の勤務時間の上限を条例に根拠付けるとともに、新たに制定した「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」に 同指針を踏まえた上限時間を規定し、</u><u>服務監督権者の責務を明確化したところ</u><u>です。</u>  <small>注3</small></p> <p>京都府教育委員会は、<u>新しい時代に向けた教育を推進するため</u><u>の持続ある学校体制を整備するため、この度、令和元年7月策定の「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を改訂し、府立学校と連携・協働して、教職員の働き方改革の実現に向けた取組を一層強力に推進します。</u></p>	<p>こうしたことを踏まえ、<u>京都府では、各教育委員会が定める教育職員の勤務時間の上限を条例に根拠付けるとともに、</u><u>「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、同指針を踏まえた上限時間を定め、</u><u>服務監督権者の責務を明確化した</u><u>上</u><u>で、勤務時間の適切な把握と更なる業務改善に取り組みできました。</u>  <u>しかしながら、教職員の業務が長時間に及ぶ状況は未だ課題となっており、こうした中、国においては、教育の質の向上に向け、学校における働き方改革を一層推進するため、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（令和7年法律第68号）を制定し、その施行に伴い、指針を全面改正し、令和7年9月に告示されたところです。</u>  <u>京都府教育委員会は、この指針を踏まえ、</u><u>この度、</u><u>「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を改訂し、令和7年3月に策定した「教職員の働き方改革推進計画」<small>注4</small>と併せて、教員が働きがい高めつつ、働きやすさも両立している学校を</u><u>目指した働き方改革を推進します。</u></p>	
<p>注1. 「教職員の働き方改革実行計画」（平成30年3月6日京都府教育委員会策定）</p> <p>注2. 「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服務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17日文科科学省告示）</p>	<p>注1. 「教職員の働き方改革実行計画」（平成30年3月6日京都府教育委員会策定）</p> <p>注2. 「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服務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17日文科科学省告示）</p>	

改正前	改正後	備考
<p>注 3. 「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に 関する規則」（令和2年3月23日京都府教育委員会規則第 2号）</p>	<p>注 3. 「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に 関する規則」（令和2年3月23日京都府教育委員会規則第 2号）</p> <p>注 4. 「<u>教職員の働き方改革推進計画</u>」（令和7年3月26日 <u>京都府教育委員会策定</u>）</p>	

改正前	改正後	備考
<p>1. 趣旨</p> <p>府立学校における「教職員の働き方改革」の実現に向け、「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（以下「規則」という。）」に基づき、府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針（以下「方針」という。）を定める。</p>	<p>1. 趣旨</p> <p>府立学校における「教職員の働き方改革」の実現に向け、「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（以下「規則」という。）」に基づき、府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針（以下「方針」という。）を定める。</p>	

改正前

2. 方針の対象者

方針は、府立学校に勤務する教育職員（職員の給与等に関する条例（昭和31年京都市条例第28号）第2条に規定する教育職員）を対象とする。

なお、それ以外の職員については、労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。

○職員の給与等に関する条例（抜粋）  
第2条

(7) 教育職員校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者並びに法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）で法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）に限る。以下同じ。）、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。

改正後

2. 方針の対象者

方針は、府立学校に勤務する教育職員（職員の給与等に関する条例（昭和31年京都市条例第28号）第2条に規定する教育職員）を対象とする。

なお、それ以外の職員については、労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。

○職員の給与等に関する条例（抜粋）  
第2条

(7) 教育職員校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者並びに法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）で法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）に限る。以下同じ。）、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。

備考

改正前	改正後	備考								
<p>3. 勤務時間の上限時間</p> <p>規則第2条に規定する「在校等時間」を方針における勤務時間の管理の対象とした上で、府立学校の教育職員の勤務時間の上限を次のとおり設定する。</p> <p>(1) 上限時間の原則</p> <table border="1" data-bbox="502 129 598 504"> <tr> <td>① 1か月の時間外在校等時間※1</td> <td>45 時間</td> </tr> <tr> <td>② 1年間の時間外在校等時間※2</td> <td>360 時間</td> </tr> </table> <p>※1 1日の在校等時間から規則第2条に定める所定の勤務時間を除いた時間の1か月の合計時間</p> <p>※2 1日の在校等時間から規則第2条に定める所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間</p> <p>(2) 特例的な扱い</p> <p>上記(1)を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合についても、次の時間を超えないようにすること。</p>	① 1か月の時間外在校等時間※1	45 時間	② 1年間の時間外在校等時間※2	360 時間	<p>3. 勤務時間の上限時間</p> <p>規則第2条に規定する「在校等時間」を方針における勤務時間の管理の対象とした上で、府立学校の教育職員の勤務時間の上限を次のとおり設定する。</p> <p>(1) 上限時間の原則</p> <table border="1" data-bbox="502 504 598 1299"> <tr> <td>① 1か月の時間外在校等時間※1</td> <td>45 時間</td> </tr> <tr> <td>② 1年間の時間外在校等時間※2</td> <td>360 時間</td> </tr> </table> <p>※1 1日の在校等時間から規則第2条に定める所定の勤務時間を除いた時間の1か月の合計時間</p> <p>※2 1日の在校等時間から規則第2条に定める所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間</p> <p>(2) 特例的な扱い</p> <p>上記(1)を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合についても、次の時間を超えないようにすること。</p>	① 1か月の時間外在校等時間※1	45 時間	② 1年間の時間外在校等時間※2	360 時間	
① 1か月の時間外在校等時間※1	45 時間									
② 1年間の時間外在校等時間※2	360 時間									
① 1か月の時間外在校等時間※1	45 時間									
② 1年間の時間外在校等時間※2	360 時間									

改正前	改正後	備考
<p>① 1か月の時間外在校等時間 100 時間未満  ② 1年間の時間外在校等時間 720 時間  ③ 1年のうち1か月の時間外在校等時間が 45 時間を超える  月数 6 月  ④ 連続する 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月及び 6 か月のそれぞれ  の期間について、各月の時間外在校等時間の 1 か月  当たりの平均時間 80 時間</p>	<p>① 1か月の時間外在校等時間 100 時間未満  ② 1年間の時間外在校等時間 720 時間  ③ 1年のうち1か月の時間外在校等時間が 45 時間を超える  月数 6 月  ④ 連続する 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月及び 6 か月のそ  れぞれの期間について、各月の時間外在校等時間の 1 か月当  たりの平均時間 80 時間</p>	
<p>この場合において、「臨時的な特別の事情」とは、規則第 2 条第 2 項に規定する、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に、所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合を指す。  具体的には、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめやいじめゆゆる学級崩壊等の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、また生じるおそれのある場合などが想定される。</p> <p>そのほか、具体の事案の内容に応じて判断することとなるが、非常災害の場合や上記以外で他律性の高い業務（業務量、業務の実施時期その他の業務に関する事項を自ら決定すること）が困難で、学校として対応せざるを得ない責務を有する業務）が生じた場合が想定される。</p>	<p>この場合において、「臨時的な特別の事情」とは、規則第 2 条第 2 項に規定する、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に、所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合を指す。  具体的には、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめやいじめゆゆる学級崩壊等の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、また生じるおそれのある場合などが想定される。</p> <p>そのほか、具体の事案の内容に応じて判断することとなるが、非常災害の場合や上記以外で他律性の高い業務（業務量、業務の実施時期その他の業務に関する事項を自ら決定すること）が困難で、学校として対応せざるを得ない責務を有する業務）が生じた場合が想定される。</p>	
<p>この場合において、「臨時的な特別の事情」とは、規則第 2 条第 2 項に規定する、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に、所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合を指す。  具体的には、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめやいじめゆゆる学級崩壊等の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、また生じるおそれのある場合などが想定される。</p> <p>そのほか、具体の事案の内容に応じて判断することとなるが、非常災害の場合や上記以外で他律性の高い業務（業務量、業務の実施時期その他の業務に関する事項を自ら決定すること）が困難で、学校として対応せざるを得ない責務を有する業務）が生じた場合が想定される。</p>	<p>この場合において、「臨時的な特別の事情」とは、規則第 2 条第 2 項に規定する、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に、所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合を指す。  具体的には、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめやいじめゆゆる学級崩壊等の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、また生じるおそれのある場合などが想定される。</p> <p>そのほか、具体の事案の内容に応じて判断することとなるが、非常災害の場合や上記以外で他律性の高い業務（業務量、業務の実施時期その他の業務に関する事項を自ら決定すること）が困難で、学校として対応せざるを得ない責務を有する業務）が生じた場合が想定される。</p>	

改正前	改正後	備考
<p>4. <u>取組方針</u></p> <p>上記「3.勤務時間の上限時間」を最終目標として、平成30年3月6日策定の「教職員の働き方改革実行計画」に基づき、同計画に掲げた取組を着実に実行するとともに、次に掲げる更なる業務改善の取組を実行する。</p>	<p>4. <u>講ずべき措置</u></p> <p>(削除)</p> <p>(表を削除)</p>	
<p>○ <u>教職員の働き方改革実行計画</u></p> <p>&lt;取組方針&gt; 8つのテーマ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>学校運営・指導体制の充実・強化</u></li> <li>2. <u>専門スタッフの配置等の促進</u></li> <li>3. <u>部活動運営の適正化と教員の負担軽減</u></li> <li>4. <u>学校業務の更なる改善の推進</u></li> <li>5. <u>学校組織マネジメント力の更なる向上</u></li> <li>6. <u>学校における「勤務時間」を意識した働き方の推進</u></li> <li>7. <u>学校・家庭・地域の役割分担と連携・協働の推進</u></li> <li>8. <u>数値目標の設定による進捗管理</u></li> </ol>		
<p>(1) <u>重点業務削減対策の検討・実施</u></p> <p>府立学校における「教職員の働き方改革」の実現に向けた取組の実行を加速させるため、プロジェクトチーム等において重点業務削減対策を検討し、教育委員会実施の事務・業務を含め、可能なものから対策を実行する。</p> <p>検討にあたっては、新しい時代に向けて府立学校が直面している教育改革の課題に果敢にチャレンジする「教職員の働き方改革」の趣旨を踏まえ、教育の成果を落とすことなく投入する</p>	<p>(1) <u>在校等時間の把握</u></p> <p>校長は、<u>教育職員の在校時間について、ICT等の活用により客観的に計測すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できるだけ客観的な方法により計測すること。</u></p> <p>なお、<u>当該計測結果は、公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、その管理及び保存を適切に行うこと。</u></p>	

改正前

資源や時間を減らすとともに、学び続ける教育職員の資質・能力を高めるための時間を増やす視点に立って、聖域を設けることなく、ゼロベースでの点検・見直しを早急に行うこととする。

◆ 府立学校「働き方改革」実行プロジェクトチーム

(構成)

リーダー 管理部長

校長会代表 高等学校代表 2 名、特別支援学校代表 2

名

教育庁職員 高校教育課・特別支援教育課の職員

庶務 教職員企画課長

※ 検討テーマによって関係課の職員も招集

(2) 先進校の取組の全校実施

この間、「教職員の働き方改革実行計画」に基づき、各府立学校において様々な業務改善の取組が実施されている。

このうち、長時間勤務の是正に効果が高いと考えられる先進的な取組について、全校で実施できるようプロジェクトチームで検討し、実行する。

(3) 校務分掌の業務量の平準化に向けた取組の強化

平成 30 年 4 月から本格実施した「勤務時間記録システム」による個々の教育職員の時間外勤務の状況によれば、毎月、長時間の時間外勤務をしている教育職員は、固定化している傾向

改正後

また、府教育委員会は、月ごとに在校等時間を把握する。

(表の削除)

(2) 労働法制の遵守並びに健康及び福祉を確保するための措置

府教育委員会及び校長は、教育職員の健康及び福祉を確保するため、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守するとともに、別に定めるところにより、在校等時間が一定時間を超えた者に対し、医師による面接指導を実施するほか、給特法第 7 条第 1 項の指針を踏まえ、その他必要な措置を講じるものとする。

(3) ~ (5) 削除

備考

改正前	改正後	備考
<p>にある。</p> <p>そのため、「<u>時間外勤務の縮減等による教職員の総実勤務時間の短縮について</u>」（平成31年4月1日付け1教企第176号京都府教育委員会教育長通達）で示した取組内容にも留意しながら、各学校において、<u>校務分掌の業務量の平準化などに向けた取組を一層強化していくこととする。</u></p> <p><b>(4) 教育職員の意識改革</b></p> <p><u>勤務時間の上限時間を遵守し、「教職員の働き方改革」を実現していくためには、教育職員一人一人の働き方そのものの価値観の転換が必要であることから、引き続き、意識改革に向けた取組を進める。</u></p> <p><b>(5) 教職員の働き方改革に向けた情報発信</b></p> <p><u>方針に基づき取組を実行し、「教職員の働き方改革」を実現していくためには、保護者や地域社会の理解と協力が不可欠であり、府立学校における教育の質の維持向上を図るとともに、「教職員の働き方改革」に向けた取組を広く情報発信する。</u></p> <p><b>5. 健康及び福祉を確保するための措置</b></p> <p><u>教育職員の健康及び福祉を確保するため、別に定めるところにより、在校等時間が一定時間を超えた者に対し、医師による面接指導を実施するほか、給特法第7条第1項の指針を踏まえ、その他必要な措置を講じるものとする。</u></p>	<p><b>5. 留意事項</b></p> <p><u>在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることや推進計画に定める目標を達成することが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。</u></p> <p><u>また、本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、</u></p>	

改正前	改正後	備考
<p>6. <u>段階的目標の設定</u>  <u>府立学校の教育職員の勤務実態の現状を踏まえ、段階的目標(別記1)を設定して着実に取組を進めるものとする。</u></p> <p>7. <u>留意事項</u></p> <p>(1) <u>実施期間</u>  <u>実施期間は5年間を目的に設定しているが、段階的目標及び働き方のルールの進捗状況等を踏まえて必要に応じてローリングする。</u></p> <p>(2) <u>評価指標(KPI)の読み替え</u>  <u>「教職員の働き方改革実行計画」に定める評価指標(KPI)の1(教員の時間外勤務の縮減)は、本方針の6に定める段階的目標に読み替える(別記2)。</u></p>	<p><u>上限時間を遵守することや推進計画に定める目標を達成することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。</u>  <u>仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。</u></p> <p>6. <u>学校における働き方改革の推進</u>  <u>推進計画に掲げた取組を実行し、教職員の働き方改革を実現していくためには、保護者も含めて社会全体の理解と協力が不可欠であり、府立学校における教育の質の向上を図るとともに、教職員の働き方改革の趣旨を理解できるよう、広く情報発信する。</u></p> <p>(削除)</p>	

改正前	改正後	備考
<p>(3) <u>方針の趣旨に反する行為</u></p> <p><u>在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。</u></p> <p><u>また、本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。</u></p> <p><u>仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。</u></p>	<p>(削除)</p>	

改正前

改正後

備考

別記1 段階的目標

(1) 1期 (元~2年度)

<p>段階的目標</p>	<p>【原則】 1か月 80時間以内 100%、1か月 45時間以内 60%</p>
<p>働き方のルール (取組)</p>	<p>◆統一的取組 ※「教職員の働き方改革実行計画」に基づく取組の徹底</p> <p>①午後8時までの退勤を徹底 (定時退勤及び可能な限り早期退勤の奨励、ノー残業デーの実施)</p> <p>②部活動指導指針に基づく学校方針の遵守 (月2回の土日休養日の設定を奨励、複数指導体制の活用)</p> <p>③週休日の振替等の徹底</p> <p>【目安】 [平日] 月50時間以内 (=2.5時間×20日) [土日] 月30時間以内 (=5時間×6日)</p>

(削除)

改正前

(2) II期 (3~4年度)

段階的目 標	【原則】 1か月 60時間以内 100%、1か月 45時間以 内 80%
働き方の ルール (取組)	◆統一的取組 ①午後7時30分までに退勤 (定時退勤及び可能な限り早期退勤の奨励、 ノー残業デーの徹底) ②部活動指導指針に基づき学校方針の遵守 (月2回以上の土日休養日設定を標準化、複 数指導体制の徹底) ③週休日の振替等の更なる徹底 【目安】 [平日] 月 40時間以内 (=2時間×20 日) [土日] 月 20時間以内 (=4時間×5 日)

(3) III期 (5年度)

段階的目 標	【原則】 1か月 45時間以内 100%
働き方の ルール (取組)	◆統一的取組の更なる徹底 ①午後7時までに退勤、②・③はII期と同じ

改正後

(削除)

備考

改正前

別記2 評価指標 (KPI) の読み替え

【読み替え前】

○ 年次目標とする指標 (平成 29 年度を基準)

評価指標 (KPI)	平成30年 度	平成31年 度	平成32年 度
1. 教員の時間外勤務を縮減	10%縮減	15%縮減	20%縮減
(略)			

改正後

(削除)

備考

改正前

改正後

備考

【読み替え後】

○ 年次目標とする指標

評価指標（段階的目標：I期）	令和元年 度	令和2年 度
1 (1). 1か月の時間外勤務80時間以 内を100%	80%	100%
1 (2). 1か月の時間外勤務45時間以 内を60%	40%	60%
(略)		

(削除)