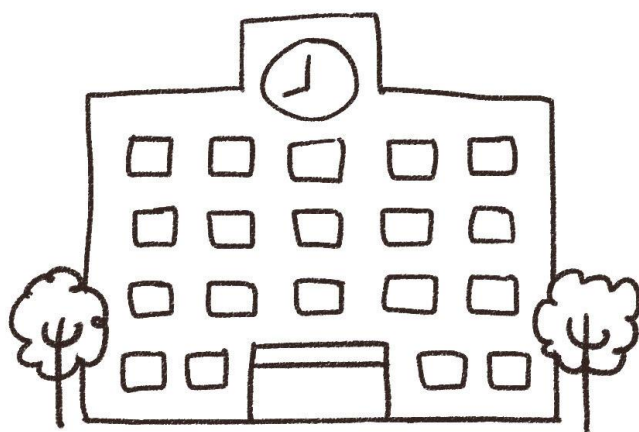


宝塚市教職員の 働き方改革基本方針 【概要版】



令和 7 年(2025 年)9月

宝塚市教育委員会

目 次

1 はじめに	
(1)教職員を取り巻く状況	1
(2)基本方針策定の目的	1
2 本市の現状	
(1)教職員の年齢構成	1
(2)教職員の配置人数と病気休暇・休職の状況	1
(3)病気休暇・休職取得者(延数)の推移	1
(4)時間外勤務の上限規則	1
(5)時間外勤務の実態(記録簿集計より)	2
3 働き方改革に向けた課題と解決の方針	
(1)教職員の育成	2
(2)教職員のメンタルヘルスケア	2
(3)勤務時間の適正化	2
4 課題解決の方針における具体的取組	
【教職員の育成】	
(1)若手教職員の成長やミドルリーダーの育成に向けた仕組づくり	3
【教職員のメンタルヘルスケア】	
(1)同僚性や心理的安全性の高い職場づくり	3
(2)休暇等の取得促進等	3
(3)対教師暴力・暴言への対応	3
(4)保護者などからの過度な要求への対応	4
【教職員の勤務時間の適正化】	
(1)教職員のタイムマネジメント意識の醸成	4
(2)会議や行事の精選、業務の効率化の推進	4
(3)教頭業務の効率化・平準化	4
(4)負担軽減のための人的配置	5
(5)学校や教職員が担う業務に係る 3 分類に基づく具体的取組	5
(6)地域や保護者との連携協働	6
5 基本方針の期間と成果指標	6

1 はじめに

(1)教職員を取り巻く状況

人口減少社会の到来やグローバル化、AI の活用など、急激に変化し予測が困難な社会情勢の中で、学校には、子どもがこのような社会情勢の中、持続可能な社会の担い手となることができるよう、その資質や能力の育成が求められています。

さらに、学校には、多様な個性を持つ一人ひとりの子どもを誰一人取りこぼすことなく教育活動を進めるために、いじめや不登校へのきめ細やかな対応や、特別な配慮が必要な子どもへの対応、複雑な家庭環境を持つ子どもへの関係機関や専門家との連携による支援など、様々な対応も求められています。

(2)基本方針策定の目的

以上のような状況の中、教職員の業務も多様化・複雑化が進み、現状、多くの時間外勤務が発生しています。(2 本市の現状 (5)時間外勤務の実態 参照)

国においては、令和 5 年(2023 年)9 月 8 日付文部科学省から「「教師を取り巻く環境整備について緊急に取り組むべき施策(提言)」(令和 5 年(2023 年)8 月 28 日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)を踏まえた取組の徹底について(通知)」が発出され、教職員の働き方改革についての具体の取組が示されました。

当該通知を受け、本市においても、教職員が心身の健康を保ちながら、ゆとりをもって子どもと向き合うことができる職場環境を作るための方針を示すため、宝塚市教職員の働き方改革基本方針を策定するものです。

2 本市の現状

(1)教職員の年齢構成

市全体の教職員平均年齢は令和7年5月1日時点で、37.8歳(男性37.5歳、女性37.9歳)です。内訳として、中学校の教職員平均年齢は39.0歳(男性37.9歳、女性40.0歳)、小学校の教職員平均年齢は37.2歳(男性37.3歳、女性37.0歳)です。

(2)教職員の配置人数と病気休暇・休職の状況

令和6年度の配置人数は正規989人、臨時224人の合計1,213人です。病気休暇・休職の状況は、令和6年度で一般15人(正規 12 人、臨時3人)、精神28人(正規26人、臨時2人)の合計43人(全体の3.54%)でした。

(3)病気休暇・休職取得者(延数)の推移

令和6年度は43人(精神28人、一般15人)、令和5年度は39人(精神28人、一般 11 人)、令和4年度は52人(精神35人、一般17人)でした。

(4)時間外勤務の上限規則

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間(いわゆる時間外勤務時間)を、1 月につき45 時間かつ 1 年につき 360 時間と定め、この範囲内とするために教育職員の業務の量の適切な管理に努めるものとされています。

(5)時間外勤務の実態(記録簿集計より)

本市においては、上限規則に定める教育職員の業務の量の適切な管理のため、記録簿を使用した在校等時間の客観的な計測を行っています。令和6年度は小学校全体で 291 時間 54 分(月平均24 時間 19 分)、中学校全体で 379 時間 41 分(月平均31 時間 38 分)、特別支援学校は 179 時間 57 分(月平均 14 時間 59 分)となっています。

(6)現状のまとめ

ア 本市に勤務する教職員は、30 歳代以下が約 61%を占めており、比較的年齢の若い教職員が多く存在します。逆に、ミドルリーダーとなるべき世代の教職員が少なく、管理職候補者も少ない状況です。

イ 年によってバラつきはあるものの、精神疾病による病気休暇・休職取得者が多い状況です。

ウ 時間外勤務は減少傾向にあるものの、依然として上限規則に定める時間を超える時間外勤務を行っている教職員が多く存在しています。

3 働き方改革に向けた課題と解決の方針

本市の現状をふまえ、働きがいとゆとりをもって働くことのできる職場環境づくりのため、以下の課題を解決していく必要があると考えます。

(1)教職員の育成

【課題解決の方針】

- 1 若手教職員の成長やミドルリーダーの育成に向けた仕組づくりを行います。

(2)教職員のメンタルヘルスケア

【課題解決の方針】

- 1 同僚性や心理的安全性の高い職場づくりを進めます。
- 2 休暇等の取得促進等により、ゆとりある教育活動を目指します。
- 3 対教師暴力・暴言には毅然と対応します。
- 4 保護者などからの過度な要求に対し、組織で対応します。

(3)教職員の勤務時間の適正化

【課題解決の方針】

- 1 教職員のタイムマネジメント意識の醸成を図ります。
- 2 会議や行事の精選、業務の効率化をさらに推し進めます。
- 3 教頭が現在担っている業務の効率化・平準化に取り組みます。
- 4 教職員の負担軽減のための人的配置を行います。
- 5 学校や教職員が担う業務に係る 3 分類に基づく具体的取組を進めます。
- 6 地域や保護者との連携協働を推し進めます。

4 課題解決の方針における具体的取組 ※特に重点的に取り組む項目＝◎

【教職員の育成】

(1)若手教職員の成長やミドルリーダーの育成に向けた仕組づくり

若手教職員の成長やミドルリーダーの育成に向けた仕組づくりには、それぞれの経験や職責に応じて体系立てた研修の実施や、OJT をはじめとした実践的な成長の機会の確保が重要です。

【具体的取組】

① 初任者から中堅・ベテランに至るまでの、経験や職責に応じた研修計画の作成・研修実施
② 初任者や若手教職員に対するメンター制度の積極的活用

【教職員のメンタルヘルスケア】

(1)同僚性や心理的安全性の高い職場づくり

同僚性や心理的安全性の高い職場づくりには、学校現場の現状把握をしっかりと行ったうえで、強みを高め、弱みを軽減させる具体的な取組を行う必要があります。また、職員の相互理解を深め、建設的な議論によって相互に補完し合える関係性の構築が重要です。

【具体的取組】

① 同僚性や心理的安全性の向上に向けた、管理職対象や全教職員対象の研修の実施
② 職場巡視の実施
③ 同僚性や心理的安全性を高めるための、具体的施策導入の検討
④ ストレスチェックの実施
⑤ あらゆるハラスメントへの対応と、防止策の実施 ◎

(2)休暇等の取得促進等

教職員が心身ともに健康であることは、児童生徒の健全育成に向けて、個々の児童生徒にしっかりと向き合うために必要なことです。そのため、教職員の心身のリフレッシュを図ることや、多様な働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスを実現させることが重要です。

【具体的取組】

① 年次有給休暇等の取得促進
② 夏季休業中の学校閉鎖日の設定
③ 長期休業中における在宅勤務の実施

(3)対教師暴力・暴言への対応

児童生徒からの対教師暴力や暴言によって、メンタルの不調をきたし、結果、出勤が困難になったり、最悪の場合は退職せざるを得なくなったりなどの事態が生じる可能性があります。そのような事態を生じさせないために、対教師暴力や暴言への厳格な対応が喫緊の課題となっています。

【具体的取組】

① 学校や市教育委員会による組織的な対応	◎
② 学校や市教育委員会と警察との連携	◎

(4)保護者などからの過度な要求への対応

保護者などからの過度な要求が繰り返されることによって、対教師暴力・暴言と同様、メンタル不調をきたし、結果、出勤が困難になったり、最悪の場合は退職せざるを得なくなったりなどの事態が生じる可能性があります。そのような事態を生じさせないために、組織として適切に対応する必要があります。

【具体的取組】

① 学校や市教育委員会による組織的な対応	◎
② 法的対応の必要性の検討	◎

【教職員の勤務時間の適正化】

(1)教職員のタイムマネジメント意識の醸成

教職員の勤務時間の適正化を進めるためには、具体的な業務量の削減や業務の効率化が不可欠ですが、まずは教職員自身がムダな業務はないか、効率化できることはないかを常に考えることができるよう、タイムマネジメント意識を醸成させる必要があります。

【具体的取組】

① 勤怠管理システムにおける勤務実態の「見える化」	◎
② 「見える化」した勤務実態の全体周知と管理職などからの積極的声かけ	
③ 上限時間を超過した教職員に関する学校長の対応状況報告の義務付け	◎

(2)会議や行事の精選、業務の効率化の推進

学校現場では、朝会や担当者会議、学年会議など、非常に多くの会議に時間が費やされています。また、児童生徒に対する授業時間以外にも、多岐にわたる校務を遂行する必要があり、働き方改革の推進のためには、それらの廃止・縮小や効率化が求められています。

【具体的取組】

① 会議の廃止、時間短縮やペーパーレス化	
② 廃止・縮小した行事の必要性の検討	◎
③ 適切な教育課程の編成	◎
④ ICT の積極的活用	◎
⑤ 業務終了後の電話における自動音声機能の活用	

(3)教頭業務の効率化・平準化

教頭の職務は、管理職としての管理監督や地域や保護者との連絡調整、各教職員との調整といった業務に加え、雑多な事務処理を多く抱えており、明らかな業務過多となっています。このような状況の中で、管理職、とりわけ教頭を目指す教員が少なく、そのなり手不足は深刻な状況です。教頭の心身の健康を保持し、

次代を担う管理職を育成していくためにも、教頭業務の効率化・平準化は喫緊の課題となっています。

【具体的取組】

① 鍵開け・鍵閉めや授業時間数の廃止の継続	
② 市教育委員会からの通知・照会の効率化	
③ 主幹教諭などにおけるチーム学校としての組織力強化	◎

(4)負担軽減のための人的配置

多様化する学校の業務を教員のみが担うことには限界があり、また、求められる対応には教職以外の専門性が必要なものも多くあります。それらニーズに的確に応じ、かつ、教職員の負担軽減を図るため、多様な職種の人的配置が必要です。

【具体的取組】

① スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー・スクールロイヤーの配置
② 介助員の配置
③ 生活指導緊急対策加配教員の配置
④ スクールサポーターの配置
⑤ スクール・サポート・スタッフの配置

(5)学校や教職員が担う業務に係る 3 分類に基づく具体的取組

教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間勤務の是正を図ることで教職員の健康を守ることはもとより、教職員のウェルビーイングを確保しつつ、高度専門職として新しい知識・技能等を学び続け、子どもたちに対してより良い教育をおこなうことを目指し、令和 5 年に中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会において、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策(提言)」が取りまとめられました。

この提言では、学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進のために直ちに行うべき取組として、学校・教師が担う、「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」、それぞれの業務分類に応じた 14 の取組が示されました。

市教育委員会では、これらを実効性あるものとするために、具体的な取組を進める必要があります。

◆基本的には学校以外が担うべき業務

【具体的取組】

① 登下校に関する対応	
② 放課後から夜間等における見回り・補導時対応	◎
③ 学校徴収金の徴収・管理	
④ 地域ボランティアとの連絡調整	◎

◆学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務

【具体的取組】

① 調査・統計等への回答等
② 児童生徒の休み時間における対応

③ 校内清掃	
④ 部活動	◎

◆教師の業務だが、負担軽減が可能な業務

【具体的取組】

① 給食時の対応	
② 授業準備	◎
③ 学習評価や成績処理	
④ 学校行事の準備・運営	◎
⑤ 進路指導	
⑥ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応	◎

(6)地域や保護者との連携協働

これまでに述べてきた働き方改革に関する具体的取組には、市教育委員会や各学校のみでは十分に行うことができないものが数多くあります。

それら取組を効果のあるものとするためには、地域や保護者との連携協働が不可欠です。

【具体的取組】

① 3 分類に基づく具体的取組についての啓発	◎
② 学校運営協議会との連携協働	◎

5 基本方針の期間と成果指標

この基本方針の目的は、はじめに述べたとおり、教職員が心身の健康を保ちながら、ゆとりをもって子どもと向き合うことができる職場環境を作ることにあります。

基本方針に掲げる方針や取組を進めることで、この目的を達成できたのかを確認するため、計画の期間を策定日から令和 12 年 3 月 31 日までと定めるとともに、以下の成果指標を設け、各年度 1 回程度確認し、その進捗を管理します。

成果指標	現状値	中間目標(R10)	最終目標(R12)	指標方向
ミドルリーダー層(40 歳代)における主幹教諭の割合	13.68%	17%	20%	➡
精神疾患による病気休暇等取得者の割合	2.47%	1.8%	1.2%	➡
時間外勤務の月平均時間 (管理職・事務職員を除く)	30 時間 22 分	20 時間	15 時間	➡
上限規則を超える時間外勤務を行った教職員の割合	17.89%	9%	0%	➡