

## 【1 方針】

## ■ 目的

教職員一人一人が、良好な人間関係を築き、心身ともに健康で本来の職務に専念し、児童生徒と共に学び、成長しながら、専門性を十分に発揮して、「子供たちへのより良い教育」を行っていくことができる教育環境を整える。

〇 児童生徒と教職員のウェルビーイングの向上

## 【目標】 目的実現のための「3軸・6視点」の実感の向上

《 教職員が「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」を十分に実感できる環境整備 》

表. 「3軸・6視点」

| 3軸  | 働きやすさ               | 働きがい               | 心身の健康                   |
|-----|---------------------|--------------------|-------------------------|
| 6視点 | 〇同僚・管理職との良好な人間関係の構築 | 〇児童生徒・保護者との信頼関係の構築 | 〇心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成 |
|     | 〇個人の裁量（ゆとり）ある時間の確保  | 〇資質能力の向上や専門性の発揮    | 〇長時間勤務の改善               |

働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的な取組

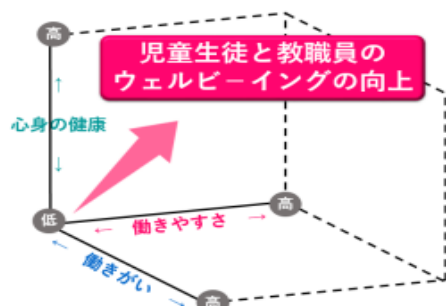


図. 「3軸」のイメージ

【沖縄県】

[https://www.pref.okinawa.lg.jp/\\_res/projects/default\\_project/\\_page\\_/001/027/590/2024peacefulplanwhole.pdf](https://www.pref.okinawa.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/027/590/2024peacefulplanwhole.pdf)

## (3) 取組方針・取組指標

## ① 時間外在校等時間の削減

- ・計画期間に関わらず速やかに全教職員の時間外在校等時間月 45 時間以内
- ・月 80 時間を超える教職員をゼロにすることが最優先

## ② 働きがいの向上

次の項目で肯定的な回答を示した割合の改善

- ・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）
- ・自己研鑽の機会の確保の状況 等

## ③ 働きやすさの向上

次の項目で肯定的な回答を示した割合の改善

- ・気分障害や不安障害のスクリーニング調査（K6）
- ・不眠症のスクリーニング調査（アテネ不眠尺度） 等

## 3 重点的な取組

教員の働きがいに考慮し、学校の実情を踏まえながら、様々な取組を複合的に実施する。

|                 |                                                                    |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------|
| 授業・学級経営関係       | ・教科担任制や京都式少人数教育の推進等による負担軽減<br>・初任者の育成・支援によるサポート体制の強化 等             |
| 部活動関係           | ・地域クラブ活動の推進による土・日曜日の在校等時間の縮減<br>・部活動指導員の活用による在校等時間の縮減 等            |
| 生徒指導、保護者対応等関係   | ・スクールカウンセラー等の専門スタッフの体制拡充による負担の軽減 等                                 |
| 学校行事、学校経営、事務等関係 | ・校務に係るシステム化の推進による業務の改善<br>・生成AIを活用した業務改善の検討 等                      |
| 働きやすい環境づくり関係    | ・始業日・終業日の見直しによる業務時間の確保や自己研鑽の機会の創出<br>・相談体制の整備や研修の実施によるメンタルヘルスの向上 等 |

【京都府】 <https://www.kyoto-be.ne.jp/kyoshoku/cms/wp-content/uploads/2025/04/01->

<https://www.kyoto-be.ne.jp/kyoshoku/cms/wp-content/uploads/2025/04/01-%E3%80%90%E6%A6%82%E8%A6%81%E3%80%91%E6%95%99%E8%81%B7%E5%93%A1%E3%81%AE%E5%83%8D%E3%81%8D%E6%96%B9%E6%94%B9%E9%9D%A9%E6%8E%A8%E9%80%B2%E8%A8%88%E7%94%BB.pdf>

## 【成果指標・目標値】

|                       | 成果指標                                     | 現状                                                       | 目標<br>(令和8年度) |
|-----------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------|
| ①時間外<br>校等時間          | i 時間外在校等時間が1か月当たり45時間超の教員（副校長含む）の割合（※1）  | 小：38.2%<br>中：49.9% <sup>(※2)</sup><br>高：35.6%<br>特：25.5% | 0%<br>(※3)    |
| ②業務への<br>負担・支援        | ii 教職員のストレスチェック「仕事のコントロール」の健康リスクの値       | 105                                                      | 100以下         |
|                       | iii 教職員のストレスチェック「職場の支援」の健康リスクの値          | 100                                                      | 100以下         |
| ③ライフ・<br>ワーク・バ<br>ランス | iv 仕事と仕事以外の生活とのバランスについての満足度（満足している教員の割合） | (33.2%)<br>参考値（※4）                                       | 80%以上         |
|                       | v 教員（管理職等含む）の1年当たり年次有給休暇取得日数             | 16.4日<br>(※5)                                            | 20日           |
|                       | vi 男性教員（管理職等含む）の育児休業取得率（※1）              | 45.5%<br>(※5)                                            | 50%以上<br>(※6) |
| ④仕事に対<br>するやりが<br>い   | vii 授業準備の時間が取れていると感じている教員の割合             | (12.3%)<br>参考値（※4）                                       | 80%以上         |
|                       | viii 児童・生徒の悩みや相談に対応する時間が取れていると感じている教員の割合 | (18.6%)<br>参考値（※4）                                       | 80%以上         |
|                       | ix 教員としての仕事そのものについての満足度（満足している教員の割合）     | (58.4%)<br>参考値（※4）                                       | 80%以上         |

※1 区市町村立学校の教員を含む。 ※2 令和5年10月における時間外在校等時間が1か月当たり45時間超の教諭等の割合 ※3 令和9年度までの目標  
 ※4 都立学校教員勤務実態調査（令和4年度）に基づく参考値（iv及びixについては、「全く満足していない」状態を1点、「非常に満足している」状態を10点とした問いに対し、6～10点を回答した教員の割合。vii及びviiiについては、「授業準備の時間が十分にとれない」「児童・生徒の悩みや相談に対応する時間が十分にとれない」というそれぞれの問いに対し、「とてもそう思う」「まあそう思う」「そう思わない」の3つの選択肢の中から「そう思わない」と回答した教員の割合  
 ※5 令和4年度の実績（年次有給休暇は平均取得日数）。なお、育児休業取得率については、「令和4年度中に新たに育児休業を取得可能となった者に対する、令和4年度中に新たに育児休業を取得した者（令和4年度以前に取得可能となった者も含む）」の割合 ※6 令和7年度までの目標

## 【参考】ストレスチェック・健康リスクとは

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、労働者のストレス状態を調べる検査。労働安全衛生法において、労働者が50人以上いる事業所で実施が義務付けられている。都立学校では全校で実施。「健康リスク」は、全国平均（全国2.5万人の労働者の調査データから算出された基準値）を100として表す。値は低い方がよい傾向を示す。

## 7 取組の成果の検証

「3 県立学校の教師の勤務時間の上限の目安時間」の遵守を目指しますが、働き方改革の取組が勤務時間の削減のみにとられることのないよう、第1期方針において設定した、心身の健康の確保、充実した教育活動のための学習機会の創出、プロフェッショナルとしての誇りややりがい等に関する以下の指標について、引き続き、取組の目指すところとして位置付け、毎年度、その成果を検証します。

| 指標  |                                    | 目標値（目指すところ）                                              |
|-----|------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| (1) | 時間外勤務月80時間超及び45時間以内の教師の割合          | 時間外勤務の上限である月45時間以内の教師を着実に増加させつつ、時間外勤務が月80時間を超える教師をゼロにする。 |
| (2) | 教師自身の学びの実践（専門書を読む、他校の見学、講座等への参加など） | 毎年度、自身の学びに取り組む教師が増加することで、職能成長が図られ、効果的な教育活動が実践される。        |
| (3) | 教職員のやりがい（ワーク・エンゲイジメント）             | 毎年度、数値が改善することで、心身ともに健康で、誇りややりがいを持って教育活動を行う教職員が増加する。      |
| (4) | 教職員の抑うつ傾向（メンタルヘルス）                 |                                                          |
| (5) | 教職員の主観的幸福感（ワーク・ライフ・バランス）           |                                                          |

指標に関して、働き方改革推進月間（11月）に調査を実施