

学校における働き方改革

令和7年4月 伊丹市教育委員会

1. 目的

- ① 教職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現する
- ② 情熱とやりがいをもって働くことができる職場環境を整備する
- ③ 「教職員が子どもと向き合う時間」を十分に確保し、学校教育の質を維持・向上させ、質の高い授業・保育を実現する



2. 目標

教職員の時間外勤務を「伊丹市教育職員の業務の量の適切な管理に関する措置等を定める規則」で規定する
「①月45時間以内 ②年360時間以内」とする。

3. 時間外勤務の変化

(1)時間外勤務(月平均)の変化

(単位:時間 / パーセント)

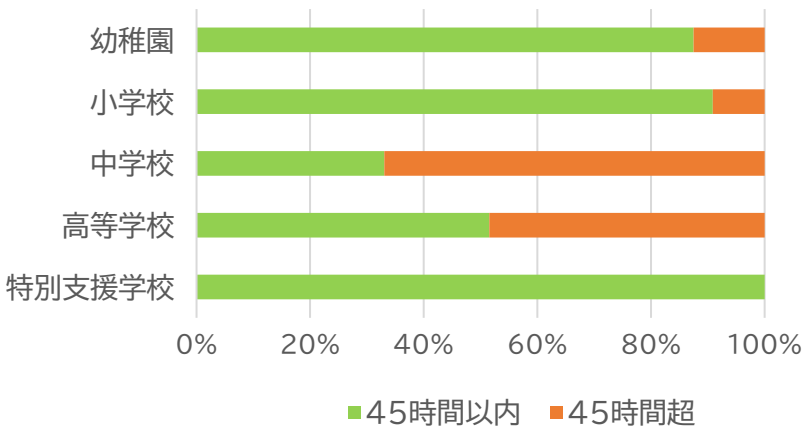
	幼稚園					小学校					中学校				
	H30	R5	R6	増減率	達成	H30	R5	R6	増減率	達成	H30	R5	R6	増減率	達成
校園長	48	45	33	-26.0	○	53	40	43	+6.3	○	74	70	69	-0.3	▲
教頭	60	35	30	-15.4	○	97	66	61	-8.2	▲	126	81	76	-6.4	▲
主幹教諭・教諭	33	28	25	-8.9	○	38	28	26	-6.2	○	81	63	59	-7.0	▲
養護教諭						19	19	17	-10.4	○	40	37	34	-6.2	○

	高等学校					特別支援学校				
	H30	R5	R6	増減率	達成	H30	R5	R6	増減率	達成
主幹教諭・教諭	48	43	41	-2.9	○	46	15	12	-21.2	○

※「増減率」はR5とR6の比較
※「達成」は月45時間を下回った場合○

(2)長時間勤務者割合(主幹教諭・教諭)

月45時間以上の割合



月45時間以上の割合の推移

(単位:パーセント)

	R5	R6	増減率
幼稚園	0.0	12.5	—
小学校	9.5	9.2	-3.3
中学校	69.5	66.9	-3.6
高等学校	38.9	48.5	+24.7
特別支援学校	0.0	0.0	

月60時間以上の割合の推移

	R5	R6	増減率
中学校	53.1	47.0	-11.5

【分析】

- 主幹教諭・教諭の時間外勤務は、すべての校種で減少したが、中学校主幹教諭・教諭は依然として月45時間を大きく上回る。
- 教頭の時間外勤務はすべての校種で昨年度に比べ減少したが、法令に定められた単月100時間、複数月80時間内の勤務をする者の解消に至っておらず、引き続き取組を進める必要がある。

4. 令和7年度目標

(1)教頭

複数月**平均80時間超の時間外勤務をなくし**、時間外勤務を**年720時間以内**とする。

(2)主幹教諭・教諭

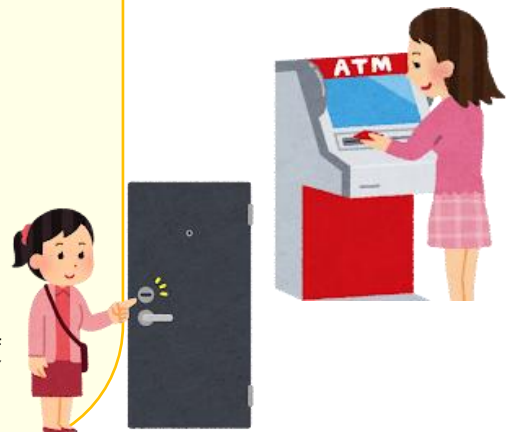
幼・小・特別支援・高等学校において時間外勤務**月45時間以上の者を1割削減**する。

中学校において、時間外勤務月45時間以内を目指す一段階として、時間外勤務**月60時間以上の者を1割削減**する。

5. 具体的な取組(抜粋)

(1)学校における業務改善

- 教頭時間外勤務削減実施計画の実行
 - ・**プロジェクトチーム**を中心とした具体的取組の実施
 - ・教頭事務処理の改善
 - ・学校施設開放事業制度の一部見直しによる学校負担の軽減
- **ICT**を活用した業務の効率化(**教育DX推進**)
 - ・「教育DX推進室」を中心に**教育DX**を推進
 - ・**AI採点システム**を全校導入
 - ・幼稚園に**保育システム**を導入
- **学校徴収金**等業務の適正化
 - ・**スクール・サポート・スタッフ**による出入金手続や会計処理補助
- 部活動改革に向けた検討
 - ・関係団体との連携のもと、全ての**中学校部活動**を原則令和8年度中に地域クラブに移行



(2)職場環境の充実(学校の体制強化)

- 専門スタッフ等の配置
 - ・学校施設管理について**シルバー人材センターに委託**
 - ・教員・教頭の業務支援スタッフとして**スクール・サポート・スタッフ**を継続配置
 - ・**不登校対策支援員**の配置を拡充し、児童生徒への支援体制の強化
 - ・**ICT支援員**による支援
 - ・部活動における**外部コーチ**の活用
- 地域との連携
 - ・**学校運営協議会**で教職員の働き方改革を議題にする

(3)教職員の意識改革

- 勤務時間外対応の削減
 - ・勤務時間終了後の**留守番電話**の適切な設定(**定時退勤日**の留守番電話設定時刻の見直し)
- 休暇・休業取得促進
 - ・**有給休暇取得**の**令和3年比1日増**
- 教職員の意識改革のための啓発
 - ・**タイムマネジメント**を意識した**働き方**の推進(管理職による面談等)
 - ・出勤時刻、退勤時刻の**より客観的な把握**のための仕組み作り