

仙台市立学校・園における

教職員の働き方改革 取組指針2025

～「働きがい」「働きやすさ」「心と体の健康」の向上を目指して～

令和8年3月
仙台市教育委員会

目 次

目 次	1
はじめに	2
I 「教職員の働き方改革取組指針2025」策定の背景	3
1 国の動向	3
2 本市におけるこれまでの取組	4
3 本市の現状と課題	5
II 「教職員の働き方改革取組指針2025」の全体像	7
1 目的	7
2 目的達成に向けた取組の方向性	8
III-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）	10
III-2 目的達成に向けた具体の取組（学校）	18
IV 取組期間内の目標	19
V 進行管理	20

はじめに

教職員はこどもたちの成長に大きな影響を与え、卒業後もこどもたちの心に残る重要な存在です。

しかし、現代においてこどもたちが抱える課題は複雑化しており、保護者や地域からの期待の高まりにより学校や教職員の負担は増大しています。

このような状況を背景に、本市では令和4年5月「教職員の働き方改革 取組指針」を策定し、働きやすい職場環境づくりや業務負担の軽減に取り組んできましたが、依然として正規の勤務時間以外の在校等時間が長時間となる教職員が一定数いるなど、スピード感を持って働き方改革を推進していくことが必要な状況となっております。

さらに、令和6年8月には中央教育審議会答申があり、教職員のウェルビーイング向上、学校が働きやすさと働きがいを両立する職場となることが重要であると示されました。

これらを踏まえ、本市では「教職員のウェルビーイングの向上」を目的とし、その先の「全てのこどもたちのよりよい教育の実現」を目指す「教職員の働き方改革 取組指針2025」を策定しました。

本指針では、教職員が心身ともに健康で生き生きとした姿でこどもたちと向き合うことができる環境の整備に取り組み、教育委員会や教職員をはじめ、地域・家庭が連携協働し、実効性のある働き方改革を推進してまいります。

「教職員の働き方改革取組指針2025」策定の背景

1 国の動向

■令和5年5月22日 中央教育審議会への諮問

「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
【具体的な検討事項】

- ①更なる学校における働き方改革 ②教師の処遇改善の在り方 ③学校の指導・運営体制の充実の在り方

■令和5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による提言

「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）」

～教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して～

【緊急提言 直ちに取り組む事項】

- ①学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進 ②学校における働き方改革の実効性の向上等
③持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

■令和6年8月27日 中央教育審議会による答申

「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

～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～

教師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、教師の健康を守ることはもとより日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど、**教師のウェルビーイングを向上させる**とともに、**学校が働きやすさと働きがいを両立する職場**であることが重要であると示している。

また、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ことも示された。

Ⅰ 「教職員の働き方改革取組指針2025」策定の背景

2 本市におけるこれまでの取組

令和2年4月 正規の勤務時間以外の在校等時間の上限設定（条例・規程改正）

「1か月において45時間以内」「年360時間以内」

令和4年5月「仙台市立学校・園 教職員の働き方改革 取組指針」策定

■目的 教職員一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」の実現と、効果的な教育活動を実践しこどもたちのよりよい成長を目指すために、学校の働きやすい職場環境づくりや業務負担の軽減を図ること。

■取組期間内の目標 令和6年度末までの3年間で以下の目標の達成を目指します

目標1 正規の勤務時間以外の在校等時間を3年間で
一人あたり1か月平均10時間の減少 年間平均120時間減少（令和3年度比）
一日あたり前年比10分の業務内容を削減することを目指します。

目標2 教職員の年次有給休暇の取得日数の増加
全校種で、一年間の年次有給休暇の平均取得日数12日以上を毎年目指します。

■取組期間 令和4年度から令和6年度までの3年間

I 「教職員の働き方改革取組指針2025」策定の背景

3 本市の現状と課題

■教職員の働き方改革取組指針（令和4年度～6年度）の目標と実績

目標1 時間外在校等時間『令和3年度比で一人当たり月10時間／年間120時間削減』

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
年度平均	月	45時間18分	44時間52分	41時間18分
	年間	543時間44分	538時間34分	480時間57分

目標2 年次有給休暇の取得『毎年12日以上』

年次有給休暇取得状況	令和4年度	令和5年度
年間平均取得日数	15.1日	14.7日
年間12日以上取得した教職員の割合	70%	64%

■評価（令和5年度までの実績より）

目標1 時間外在校等時間は、令和3年度から月平均4時間、年間60時間減少しているが、目標達成は難しい状況

目標2 年次有給休暇の取得は、令和4・5年度いずれも平均値は目標の12日以上を達成
個人の取得状況については、12日以上取得した教職員の割合は全体の6～7割

I 「教職員の働き方改革取組指針2025」策定の背景

3 本市の現状と課題

○ 教職員の現状（令和5年度）より

- ・ [上限] 月平均45時間を超過する教職員 37% [R5]
- ・ [上限] 年360時間を超過する教職員 64% [R5]
- ・ 連続する複数月平均80時間を超過する教職員 19% [R5]
- ・ 精神疾患を理由に病気休暇等を取得する教員が増加 2% [R5] ← 1% [R2]

○ 働き方改革に対する教職員アンケート調査（令和6年度実施）結果より

- ・ 教職員は児童生徒の「成長」や「信頼関係」を感じた時に「働きがい」を感じている。
- ・ 教職員は「同僚との協調性・協働性」「地域、保護者の理解」のある学校に「働きやすさ」を感じている。

○ 学校訪問における聞き取り（令和6年度実施）より

- ・ 教職員は「事務処理や保護者対応等をはじめとした様々な業務に時間を費やし、最も優先したい**授業づくり等の時間を十分確保できていない**」と感じている。

このような現状から、令和7年度以降の教職員の働き方改革では

こどもたちのより良い教育の実現に向け、教職員が児童生徒とゆとりをもって対話したり、同僚や管理職と前向きに情報交換したりする時間や、より良い授業実践に向けて教材とじっくりと向き合う時間を確保していくことが重要であり、教職員が地域や家庭と連携協働するなど、様々な「人・もの・こと」との**対話の時間、良好な関係性、心の余裕を生み出す**ことが必要と考えます。

教職員が教職人生を通じて「働きがい」「働きやすさ」を感じ、「心と体の健康」を確保した働き方を目指し、生き生きとした姿で**こどもたちと向き合うための教職員の働き方改革**に取り組みます。

II 「教職員の働き方改革取組指針2025」の全体像

1 目的

■ 目的

教職員のウェルビーイングの向上

教職員一人一人がやりがいをもって職務に専念し、生き生きとした姿で子どもたちに向き合い、教職員が心と体の健康を確保した働き方、**全ての子どもたちへのよりよい教育の実現**を目指していきます。



■ ウェルビーイングとは

本市における教職員のウェルビーイングに必要な要素とは、「働きがい」「働きやすさ」「心と体の健康」と考えます。

働きがい	教職員が「 働きがい 」を感じる働き方には、 児童生徒とゆとりをもって対話 したり、より良い授業実践に向けて 教材とじっくり対話 したりする時間の確保が必要
働きやすさ	教職員が「 働きやすさ 」を感じる働き方には、 教職員同士が積極的に対話 したり、 地域や家庭と前向きに対話 したりする環境の創出が必要
心と体の健康	教職員が「 心と体の健康 」を確保した働き方には、教職員一人一人がワーク・ライフ・バランスを実現し、自己の働き方や生活を見つめ直すなど、 自分自身と対話 する心の余裕を生み出していくことが必要

II 「教職員の働き方改革取組指針2025」の全体像

2 目的達成に向けた取組の方向性

■教職員のウェルビーイングの向上に向けた取組（支える3つの柱）

教職員の働き方改革取組指針2025は、「**教職員のウェルビーイングの向上**」を目的とし、最終目標は**全てのこどもたちへのよりよい教育の実現**を目指すものです。

教職員が「児童生徒」「教材」「教職員同士」「地域・家庭」「自分自身」と対話する時間を確保し、教職員が「働きがい」「働きやすさ」を感じ「心と体の健康」を確保した働き方を実現するための『**教職員のウェルビーイングを支える3つの柱**』

人材活用・組織体制の強化

業務効率化・業務負担軽減

意識・風土改革、
働きやすい環境づくり

を設定し、この支える3つの柱に基づいた取組により、**生き生きとした姿でこどもたちと向き合うための教職員の働き方改革**を進めていきたいと考えます。

■取組期間 令和7年度から令和11年度までの5年間

■位置付け ○給特法第8条に基づく「業務量管理・健康確保措置実施計画」

○「仙台市教育構想2026」

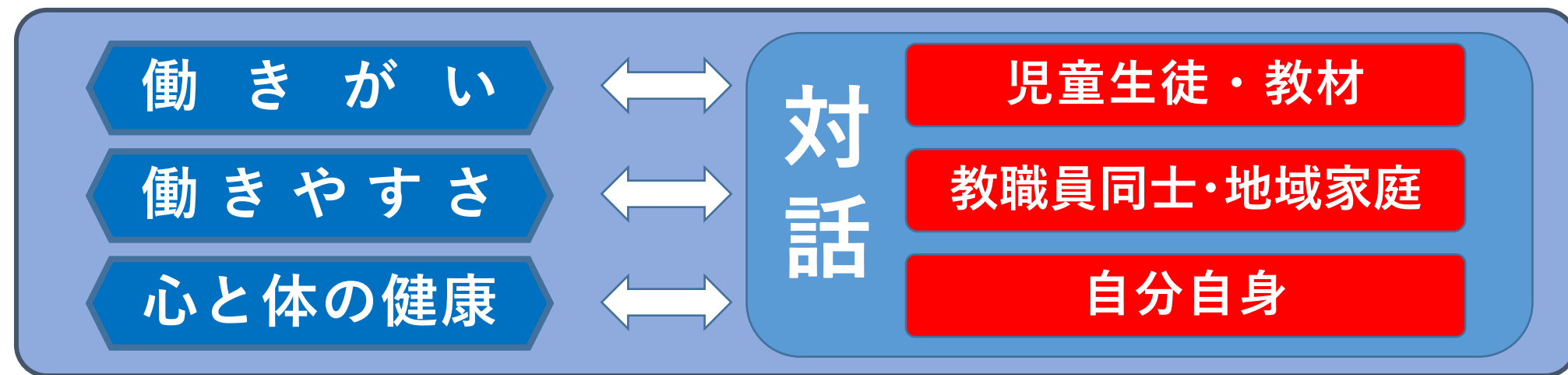
基本方針5 学びを支える持続可能な基盤づくり

施策5-1 教職員が生き生きとした姿で児童生徒と向き合うための働き方改革

II 「教職員の働き方改革取組指針2025」の全体像

全てのこどもたちへのよりよい教育の実現

教職員のウェルビーイングの向上



人材活用
・組織体制
の強化

業務効率化・
業務負担軽減

意識・風土改革
働きやすい
環境づくり

教職員のウェルビーイングを支える3つの柱

Ⅲ-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）

柱Ⅰ 人材活用・組織体制の強化

取組1-1 **新規** チーム担任制の導入

令和7年度は試験導入校により実施し、専科教員等の配置状況などを踏まえ、チーム担任制の効果的な活用について検討する。担任業務を分担することで、空き時間の創出、若手教員のサポート体制の構築などによる負担軽減を図る。

取組1-2 **新規** 養護教諭の複数配置

再任用短時間勤務を希望する養護教諭を活用し、養護教諭の業務負担が大きい学校の負担軽減と相談機能の充実を図る。

取組1-3 **新規** 正規の教職員による産休・育休の代替

これまで産休・育休の代替は臨時講師等でなければ給与が国庫負担の対象にならなかったが、令和7年度からは正規の教職員による代替でも国庫負担の対象となることに鑑み、産休・育休の取得者を見込んで正規の教職員を採用し、業務を代替できるよう備える。

取組1-4 **拡充** 副校長・教頭マネジメント支援員の配置

令和7年度は担当支援員を複数配置することにより、特に在校等時間が長時間に及んでいる教頭等への支援を手厚くし、業務負担軽減と教頭業務の標準化を図る。

取組1-5 **拡充** 教科担任制の推進

学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、高学年と同じ標準授業時数である4年生の教科担任制が国庫負担の対象となることから、教科担任制の更なる推進を図る。

Ⅲ-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）

柱Ⅰ 人材活用・組織体制の強化

取組1-6 **拡充** スクール・ソーシャル・ワーカーの配置

中学校区拠点校に週1日配置し、全市立学校の問題を抱える児童生徒の課題解決に向けたコーディネーターとしての役割を担ってもらうことで、事案の早期解決・教職員の負担軽減を図る。併せて、スクール・ソーシャル・ワーカー活用のための研修等を実施し、理解促進を図る。

取組1-7 **拡充** いじめ対策支援員の配置

現状、いじめ対策支援員の人員を上回る要支援学級があるため、要望のある学校と調整し、効果的に配置することで、いじめの未然防止及び早期発見、発生時の迅速かつ適切な対応等に繋げる。

取組1-8 **拡充** 特別支援教育に係る補助員・支援員・介助員の配置

児童生徒の支援度や特別支援学級においては児童生徒数にも応じて配置し、担任等の負担軽減を図る。

取組1-9 スクール・サポート・スタッフの活用推進

スクール・サポート・スタッフの活用好事例を周知し、必ずしも教師が担う必要のない業務（印刷、会計業務、簡単な丸付け、授業準備補助など）や教師の業務だが負担軽減が可能な業務をスクール・サポート・スタッフに担ってもらうことで、教職員の負担軽減を図る。

取組1-10 インクルーシブ推進教諭の配置

担任を持たない専任の特別支援教育コーディネーター「インクルーシブ推進教諭」を一部の地域に配置し、自校及び近隣校の特別支援教育に係る支援を行うと共に、アーチル等の関係機関との連携を円滑に行うために支援する。

Ⅲ-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）

柱Ⅰ 人材活用・組織体制の強化

取組1-11 スクール・カウンセラーの配置

各校に週1日配置し、児童生徒の学校生活や家庭での悩み・不安について早期のアセスメントをすることで、いじめや不登校の予防を図る。併せて、スクール・カウンセラー活用のための研修等を実施し、理解促進を図る。

取組1-12 スクール・ロイヤーによる法律相談の充実

活用方法や事例の周知などにより、専門的な立場から解決に向けた助言を得られる体制を構築する。また、複雑化・困難化した事案や、その予兆がある事案についてスクール・ロイヤーに相談することで事案の早期解決を図るとともに、児童生徒・保護者等の理解を得た解決に繋げる。

取組1-13 いじめ対策担当教諭（小中）の配置

いじめ対策担当教諭（小学校：児童支援教諭、中学校：いじめ対策専任教諭）を配置し、職員がいじめ対策に連携して取り組めるようコーディネーター役を務めるとともに、いじめ対策担当教諭がいじめ問題に迅速かつ適切な対応が支障なく行えるよう、業務負担軽減も含め、組織体制の強化に努める。

取組1-14 部活動指導員の配置

単独で大会等の引率ができる部活動指導員について、関係団体と連携しながら人材を発掘するとともに、学校における部活動指導員の活用を推進することで、部活動に係る教職員の負担軽減を図る。なお、部活動指導員の今後の運用・配置については、仙台市部活動地域移行検討協議会における部活動の望ましい地域移行の在り方に関する協議を踏まえて検討を行っていく。

Ⅲ-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）

柱Ⅱ 業務効率化・業務負担軽減

取組2-1 **新規** 学校版BPRの推進

学校に関わる業務について、コンサルタントに委託して現状把握、分析、計画の立案等をしてもらうことで、外部の客観的な目線も取り入れながら学校版BPRを推進する。

「BPR（Business Process Reengineering：業務改革）」とは
業務内容や業務プロセス自体を見直し、根本的・抜本的に再構築すること

取組2-2 **新規** 職員室の電話回線増設

学校の固定電話は基本的に2回線しかなく、学校と保護者との連絡が集中する放課後には電話が混みあって待ち時間が発生する場合があるため、令和7年度から段階的に公用スマートフォンを導入し、発信専用として運用することで連絡効率を向上させるとともに、固定電話の通話料削減を図る。

取組2-3 **新規** 通話録音機能の付与

電話対応が教職員の精神的負担になっているケースもあるため、令和7年度から段階的に学校の電話交換機に通話録音機能を付与し、トラブルの防止と教職員の電話対応品質の向上を図る。

取組2-4 **新規** 文書削減プロジェクト

教職員へのアンケート等では、改善が必要な業務として「事務処理」が最も多く挙げられていることから、学校版BPRの推進も視野に入れながら文書を分類、併合するなどにより、発信文書の削減を図る。

取組2-5 **新規** 出退勤管理・サービス管理のシステム化

現行システムや業務フローを見直し、出退勤管理やサービス管理の処理を効率化することで、学校の負担軽減と労務管理の更なる適正化を図る。

Ⅲ-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）

柱Ⅱ 業務効率化・業務負担軽減

取組2-6 **新規** 水泳授業及び学校プールの在り方検討

水泳授業に係る教職員の負担軽減や学校施設の効率的な利用を目的に、庁内関係部署との意見交換や関係団体へのヒアリングなどを行い、今後、課題の把握等に努めるとともに、地域の実情に応じた多様な手法について検討を行う。

取組2-7 **新規** 給与明細等の電子配布検討

事務職員の業務負担軽減のほか、給与明細に記載される個人情報の保護の向上を図るために、給与明細等や教職員個人に紙配布している資料、通知等の電子配布について検討する。

取組2-8 **新規** 自動翻訳ツールの整備

外国人児童生徒・外国にルーツのある児童生徒が増加し、日本語を母語としない児童生徒への指導が困難となっている学校があるほか、国際卓越研究大学認定（東北大学）などにより、海外からの転入者が今後増える可能性もあるため、令和7年度は、自動翻訳機の配置に加えて1人1台端末を使った自動翻訳サービスを試験導入する。

取組2-9 ネットワーク回線の強化（学校規模ごとの推奨帯域の確保）

全国学力学習状況調査のC B T実施をはじめ、ますますICT活用が進むため、授業や校務においてストレスなく安心して使えるよう、ネットワーク回線の強化を行う必要があるため、随時速度計測し、不足が見込まれる場合は強化する。

取組2-10 学校納付金収納管理サービスの導入

学校と保護者へ丁寧に周知するとともに、担当者を対象とした操作研修会を開催することなどにより、適切な運用に努め、集金業務の標準化及び効率化と、個人情報や金銭の取扱いにかかるリスクの低減を図る。

Ⅲ-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）

柱Ⅱ 業務効率化・業務負担軽減

取組2-11 学校間事務連携事業の推進による事務の効率化・標準化

本市の学校事務職員は基本的に各校一人配置であり、職員間で経験や仕事の進め方に差があることから、学校間事務連携事業において、各学校（職員）の現状を整理・把握したうえで課題の洗い出しを行い、事務負担軽減等に向けた効率化・標準化に取り組む。また、教頭をはじめとした他の教職員との役割分担を整理することで、職務の明確化を図り、適切な業務分担・連携に努める。

取組2-12 教職員の業務の整理と改善

本来業務以外の業務などにより教職員の在校等時間が長時間化している現状があり、文部科学省も「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」を推進していることから、文部科学省の示す「学校・教師が担う業務の3分類」を念頭に現状把握に努め、教職員が担うべき業務について整理を進める。

取組2-13 保護者連絡ツールの活用推進

紙面による保護者への通知では、印刷や学級ごとの仕分け、児童生徒を介した回答等の回収・集約に時間を要することから、「学校から発出する文書等の電子化に関するガイドライン」を遵守し、保護者への周知を図るとともに、教育委員会は学校が保護者等へ文書等を送信しやすいように努め、保護者連絡ツールの活用を推進する。

取組2-14 部活動の地域移行の検討

仙台市部活動地域移行検討協議会において、将来にわたり子どもたちがスポーツや文化芸術活動に継続して親しむことができる機会の確保や、教職員の働き方改革等の観点を踏まえながら、部活動の望ましい地域移行の在り方について協議・検討を行う。

Ⅲ-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）

柱Ⅲ 意識・風土改革、働きやすい環境づくり

取組3-1 **新規** 学校巡回型メンタルヘルスカウンセリングの実施

教職員のメンタルヘルス対策を更に推進するために、従来の希望制の相談事業に加え、令和7年度は、業務委託によりカウンセラーが定期的にモデル校を巡回し、教職員と面談を実施する。

取組3-2 適切な教育課程編成による余剰時数の削減

令和5年9月の文部科学省通知や令和6年1月の教育指導課からの通知を踏まえ、学校行事の在り方を見直し、精選・重点化、準備の簡素化・省力化を進め、不測の事態等に備えて過剰に授業時数を設定することがないよう、指導体制に見合った適切なカリキュラム・マネジメントの推進について、教育課程ヒアリングや教育課程訪問をとおして引き続き指導・助言していく。

取組3-3 前年（前例）踏襲の風潮打破

長年慣例として行われていることや、前例に倣って行われている業務等について、教職員アンケートや学校訪問による聞き取りで把握・点検し、その意義や方法について確認、改善に取り組む。また、全市的悉皆事業についてその目的や在り方について検討する。

取組3-4 自動集計システムの活用推進

自動集計システムを活用することで採点の公平性向上やミスの防止、採点に要する時間の削減が期待できるため、活用が進む他自治体や市内の学校の好事例を周知し、活用を推進する。

Ⅲ-1 目的達成に向けた具体の取組（教育委員会）

柱Ⅲ 意識・風土改革、働きやすい環境づくり

取組3-5 学校閉庁日の継続実施

教職員の休暇取得を促進するために、夏季休業期間中と冬季休業期間中に学校閉庁日を設定し、教職員が計画的に休暇を取得することができるよう時機を逸することなく周知する。

取組3-6 研修のオンライン・オンデマンド化

教育センターに集合して行う研修に参加する教職員は、移動にかかる時間、業務が行えず、紙を配布する場合はその費用が発生するため、集合必須とそうでない研修の住み分けの基準を整理し、オンライン・オンデマンド化を推進する。

取組3-7 年次有給休暇等の休暇制度や育児休業等の適切な制度の活用

年次有給休暇の取得目標（年間12日以上）を周知するとともに、他の休暇制度や育児休業等の制度及び利用法について周知の上、活用を推進する。

III - 2 目的達成に向けた具体的な取組（学校）

- 1 教職員が本来の業務に専念できる環境とするために、教職員以外の人材と連携・協働し、チームとしての組織体制の構築に向けた取組を進めます。

■スクール・サポート・スタッフの活用 ■部活動指導員の活用 など

- 2 生き生きとした姿で子どもたちと向き合うための時間を確保するために、学校全体で業務の効率化とともに、個々の業務の軽減に向けた取組を進めます。

■適切な教育課程編成による余剰時数の削減 ■学校行事や会議・打合せ等の在り方の見直し
■保護者連絡ツールの活用 ■自動集計システムの活用 など

- 3 教職員の心と体の健康を確保するために、教職員が自己の働き方や生活を振り返るとともに、ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組を進めます。

■定時退庁日の設定 ■部活動の指導体制の工夫、適切な休養日の設定 など

IV 取組期間内の目標

○時間外在校等時間、年休取得状況等に関する指標

項目	現状 (R5)		目標 (R11)
時間外在校等時間が4.5時間を超える教員の割合 (月平均)	3.7% (2,066人)	⇒	0%
時間外在校等時間 (全校種平均) の削減	4.1時間1.8分	⇒	3.0時間以内
年次有給休暇の取得が1.2日以上教員の割合	6.4% (3,222人)	⇒	100%
男性育児休業制度対象者に対する利用者の割合	3.2% (45人)	⇒	8.5%以上

○働きがい、働きやすさ、心と体に関する指標 (ストレスチェック)

項目	現状 (R6)		目標 (R11)
①「仕事の量的負担・コントロール度」健康リスクの値	1.06	⇒	1.00以下
②「上司のサポート・同僚のサポート」健康リスクの値	8.1	⇒	8.0以下
③「仕事満足度」の値	3.0	⇒	3.0以上
④「ワークエンゲイジメント」の値	2.9	⇒	3.0以上

①②は、数値が低い方が、ストレス、健康リスクが少なく良好な状態を示すもの

③④は、数値が高い方が良好な状態を示すもの (数値は最低1～最高4の間で示される)

「全国平均」・・・平成7～11年度労働省 (現：厚生労働省) 「作業関連疾患の予防に関する研究」によってストレス判定図が開発された際に集計された、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
「ワークエンゲイジメント」・・・仕事から活力を得て仕事に誇りを感じ、職員が生き生きと仕事をしている状態

V 進行管理

数値目標の達成状況を集約・整理し、教育委員会各課公所の代表者により開催される「**教職員の働き方改革プロジェクト会議**」や、教育委員会と複数名の教職員により開催される「**教職員の働き方改革推進懇談会**」等において、取組状況を検証します。

さらに、**働き方改革に関する教職員アンケート調査**や**学校訪問による聞き取り調査**を実施し、教職員の考えや思いに基づいた働き方改革となるよう、適宜、内容の見直しや改善を図りながら取組を進めます。

毎年度の計画及び実施状況については、**総合教育会議に報告するとともに、ホームページ等で公表**していきます。