

教員の採用から退職まで、誰もが「働きやすさ」と「働きがい」を実感しながら自己実現できる職場環境を整えることで、教員一人ひとりが、いきいきと子どもたちに向かい、それぞれの熱意と専門性を発揮して、すべての子どもたちへのより良い教育の実現をめざします。

その実現に向けて、これまでの取組を継続・発展させるとともに、教員一人ひとりの働きがいを高めるための新たな取組を進め、教職の魅力を向上させる総合的な取組を推進していきます。

解消すべき課題

長時間勤務

着実に減少しているものの、校種別では中学校、職種別においては教頭が依然として多い
(R6: 中学校 37:31、教頭 48:04)

(t単位:時間)	H30①	R6②	②-①
全校種	36:28	28:13	▲8:15

休職者率 精神疾患による休職者割合が高止まり

離職者数 普通退職者数が増加傾向

(単位)	R4	R5	R6
休職者割合(%)	1.39	1.11	
普通退職者(人)	243	294	290

人材確保

5年連続で教員採用テストの受験者が減少するとともに、競争倍率も低下傾向



多様な教員が
自らの役割を果たしながら、
一貫性のある取組を
積み重ねていきます

令和8年4月

ビジョン

働きがいを高め、
教職の魅力を向上させるための
総合的な取組を示す指針

令和元年12月

第2期プラン

長時間勤務を解消するとともに、
働き方満足度日本一をめざすための
取組を示した計画

第1期プラン

勤務時間の上限に関する方針及び
その達成目標並びに目標達成に
向けた取組を示した計画

これまでの
働き方改革による
取組



長時間勤務の
解消



ワークライフ
バランスの確立



職場の風通しがよく、
職場に起因するメンタル
不調が発生しにくい
環境づくり



多様な個性と
キャリアプランに応じた
人材育成



高い専門性と
役割に応じた
魅力ある待遇

働きがいを
高めるための
新たな取組

多様な教員がいきいきと働く学校園

やりがい

子どもたちの成長や変化
に毎日立ち会えることが、
私の大きなやりがいです。
一人ひとり向き合いながら、
未来につながる力を育て
ている実感があり、「教員
になってよかったです」と、
心から思っています。



キャリア



自己実現



安心感・貢献感



ワークライフバランス



協力関係



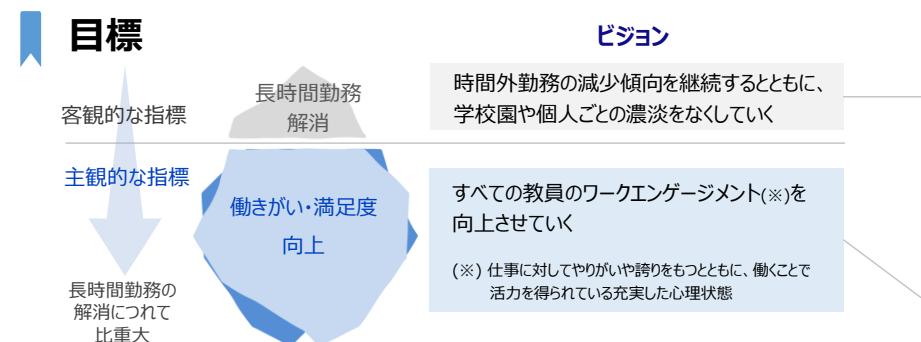
処遇への満足感

チームとしての組織力向上

すべての子どもたちへのより良い教育の実現

このビジョンは、文部科学大臣が定める指針に基づいて策定・公表、実施状況を公表することとされている、「教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画」に該当します。

ビジョンとの関係



アクションプラン【令和11年度末の目標】

教員の1ヶ月あたりの平均時間外勤務時間
中学校30時間以下、幼稚園・小学校20時間以下

- ＜モニタリング事項＞
- ・健康への影響が懸念される時間外勤務
 - ・ストレスチェックの総合健康リスク

働きがい・満足度向上に関する目標（令和8年度中に設定）

令和8年度から実施するワークエンゲージメント調査を踏まえ、関係する各指標の向上をめざします。

3つの柱と主な取組



◆学校園を通したチラシ等配付方法の見直し

教員による配付作業等の負担を軽減とともに、保護者等の利便性向上のため、イベントチラシ等の配付依頼については、原則として市HP内の専用ページに掲載する運用とし、紙による配付は行わないこととします。

◆通話録音装置、音声ガイダンスの導入

現在導入している時間外の音声応答装置に加え、令和8年度から教員の心理的負担の軽減や電話対応能力の向上を目的として通話録音装置を、電話対応の効率化を目的として音声ガイダンスを順次導入します。

◆休日における部活動の地域連携・地域展開等

国の方針を踏まえ、令和11年度以降の休日の部活動においては、地域連携・地域展開等の実現をめざしています。実現に向けて、部活動指導員を拡充とともに、制度や指針の改定を行い、顧問教員の負担を軽減します。

その他の取組

- ・欠席連絡等アプリや採点支援システムの運用
- ・スクールサポートスタッフ、ワークライフバランス支援員等の配置

- ・授業時数、定期考査や通知表の見直し
- ・若手教員への組織的な支援

- ・教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底
- ・高い専門性と役割に応じた魅力ある待遇

◆キャリアステージや経験に対応した研修の実施

すべての教員が、自らのキャリアステージや課題に応じて、主体的に学びを選択・継続できる研修体制とするため、研修内容の見直しや改善を行い、切れ目のない研修体系を構築します。

◆働き方改革に関する好事例の共有

各学校園における働き方改革に関する好事例を共有することで、各学校園がより効果的に取組を進められるようにするとともに、管理職の意識啓発を行います。

◆職場におけるハラスメントの防止対策

ハラスメントの起こらない職場環境形成のため、ハラスメント防止に関する知識や、管理職が相談を受けた際に適切に対処できるような知識を向上させる研修を、令和8年度から実施します。

- ・教員一人ひとりのキャリアプランや希望が実現しうる制度の構築
- ・ストレスチェックを活用した職場環境改善等