

「神戸市立学校園働き方改革推進プラン_2.0」 の策定について

神戸市立学校園 働き方改革推進プラン_2.0

- ◆目指す姿 “先生でよかった” と思える毎日を
- ◆計画期間 2026年度から2029年度（4か年）
- ◆令和8年4月施行の改正給特法に基づく「業務量管理・健康確保措置実施計画」として策定。
毎年度の実施状況について総合教育会議への報告・公表が義務付けられている。

本市教員の「時間外在校等時間」の状況

速報値

年度	2019 R1年度	2020 R2年度	2021 R3年度	2022 R4年度	2023 R5年度	2024 R6年度	2025 R7年度
年間平均	46.7	42.0	42.1	40.8	36.5	29.7	30.7

文部科学省が2029年度までの目標とする「平均で30時間程度」を概ね達成している。



神戸市立学校園 働き方改革推進プラン_2.0

2026年3月
神戸市教育委員会

教職員の皆様へ

社会の状況が目まぐるしく変化する中で、子どもたちによりよい学びを届けるため、日々工夫を重ねて取り組んでいただいていることに心から感謝しています。現場での一つ一つの実践が子どもたちの確かな学びにつながっていることを、私自身強く実感しています。

近年、教育課題が多様化・複雑化する中で、学校には社会の変化に応じて柔軟にそのあり方を見直すことが求められています。前例を踏襲するのではなく、必要に応じて改善し、変化を恐れず前へ進む姿勢が大切です。その一歩として、学校をより「開かれた場」とし、抱える課題を保護者や地域と共有し、「みんなの課題」として取り組むことが、結果として皆さんの負担軽減にもつながります。

また、教育の質を上げていくためには、管理職が強いリーダーシップと覚悟をもって改革に取り組むことが欠かせません。その上で、教職員が子どもたちと誠実に向き合い、日々の授業をより確かなものにしていくことが重要です。そうした日々の実践を通じ、子ども一人ひとりの学びをさらに深めていく中で、授業改善はその中核をなすものであり、より一層取組を強化していく必要があります。

こうした取組を継続し、広げていくためには、教職員が安心して力を発揮できる職場環境が欠かせません。本計画では、「働きやすさ」「働きがい」「ワークライフバランス」「心身の健康」を基盤に、子どもたちと向き合う時間を確保しつつ、一人ひとりが無理なく能力を発揮できる働き方の実現を目指しています。

教育委員会としても、学校現場に寄り添いながら必要な支援を着実に実施していきます。これからも、子どもたちの学びを支える学校づくりをともに進めていきましょう。

教育長 福本 靖

■ 計画の位置づけ

- ▶ 2025年6月11日、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下、給特法）等の一部を改正する法律」が成立した。
- ▶ 本法律の成立に伴い、改正給特法第8条において、サービスを監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針（以下、文科省指針）に即して、「業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定・公表し、毎年度の実施状況の公表及び総合教育会議への報告等を行うことが義務付けられた。
- ▶ これまでの「神戸市立学校園 働き方改革推進プラン」等で進めてきた取組を踏まえ、働き方改革をより一層推進するため、新たに「神戸市立学校園 働き方改革推進プラン_2.0」を策定し、これを給特法に基づく「業務量管理・健康確保措置実施計画」と位置づける。

■ 文科省指針における目標水準

- ▶ 政府として令和11年度（2029年度）までに教育職員の1か月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標としており、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとして、それぞれ以下の水準を満たした数値目標を設定すること

- ▶ 1か月時間外在校等時間が45時間以下の教育職員の割合 : 100%とすることを目指す
- ▶ 1年間における教育職員の1か月時間外在校等時間の平均時間 : 平均で30時間程度となることを目指す
- ▶ 1年間時間外在校等時間 : 360時間以下となることを目指す

※可能な限り、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定

■ 目指す姿

“先生でよかった”と思える毎日を

教職員一人ひとりが、子どもと向き合う時間に喜びを感じ、仲間と支え合いながら、子どもたちの歩みを支えていく。
その結果、子どもたちの成長、子どもや保護者からの信頼を感じられる——
そんな日々の積み重ねが、「先生でよかった」「学校で働いてよかった」と心から思える働き方につながります。

■ 計画期間

- ▶ 2026年度から2029年度（4か年）

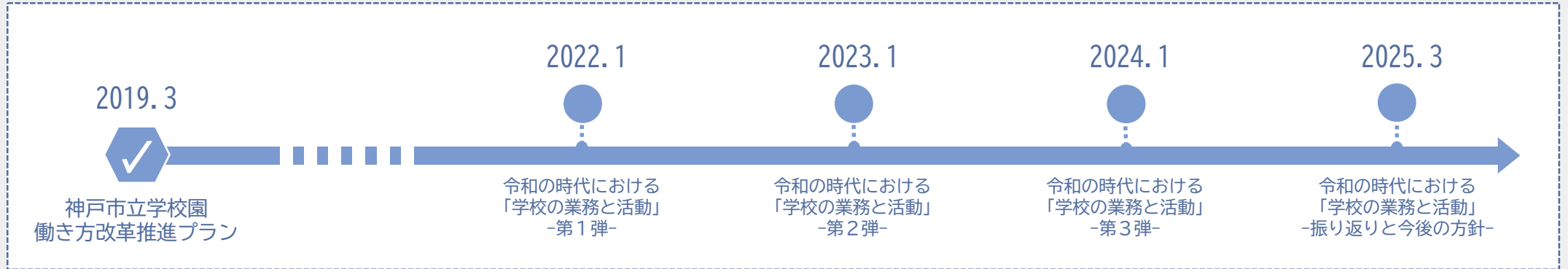
■ 対象校種

- ▶ 神戸市立の幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校

■ 対象職種

- ▶ 教員・教育事務職員

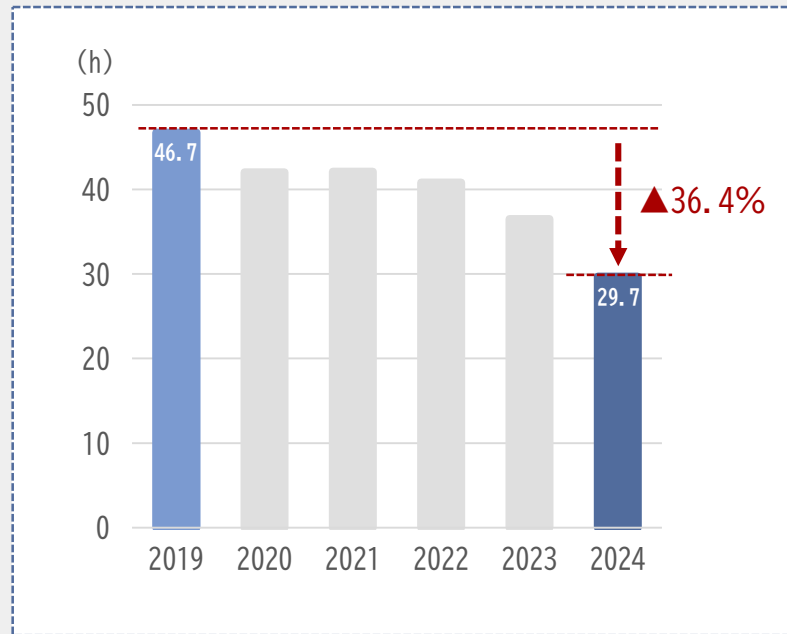
■ これまでの取組



プラン・方針	主な取組・方向性	
神戸市立学校園働き方改革推進プラン	<ul style="list-style-type: none"> ・教頭業務補助スタッフの配置 ・中学校部活動ガイドラインの策定・運用 ・自動採点ソフトウェアの導入（中学校） 	<ul style="list-style-type: none"> ・部活動における外部人材の配置拡充 ・夜間における電話対応の見直し ・ICTによる学習環境の整備
令和の時代における「学校の業務と活動」 -第1弾-	<ul style="list-style-type: none"> ・学校行事（入学式・運動会等）の見直し ・施設管理業務の外部委託化 ・教頭業務の偏りの是正 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者負担を考慮した家庭訪問 ・学校・学年・学級だよりの整理統合 ・生活ノートの運用の見直し
令和の時代における「学校の業務と活動」 -第2弾-	<ul style="list-style-type: none"> ・授業時数の適正化 ・時程編成の見直し ・式典日程等の変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・電子キー、キーボックスの導入 ・中学校での進路指導の役割分担 ・児童生徒の見守り体制の見直し
令和の時代における「学校の業務と活動」 -第3弾-	<ul style="list-style-type: none"> ・給食費の公会計化 ・教材データや指導案の共有・活用 ・長期休業日等の日程見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・入試出願事務のweb対応 ・保護者連絡ツールの効果的な活用 ・教員及び事務職員の職務に関する基本要綱の制定・改定
令和の時代における「学校の業務と活動」 -振り返りと今後の方針-	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けアンケートによる取組の実施状況等調査 ・今後の取組方針の発出（「量」から「質」への転換/学校主体の働き方改革） 	

■ これまでの取組の評価

▶ 時間外在校等時間の推移(全教員)



▶ 特に効果的であったと思う取組 (複数回答)

- | | | |
|----|--------------------------|---------|
| 1位 | 授業時数の適正化 | (60.4%) |
| 2位 | 学校・保護者間の連絡ツール(「すぐーる」)の活用 | (55.3%) |
| 3位 | 学校行事の見つめ直し | (51.8%) |

▶ 働き方改革を進めてきたことに伴い、新たに生まれた課題 (自由記述)

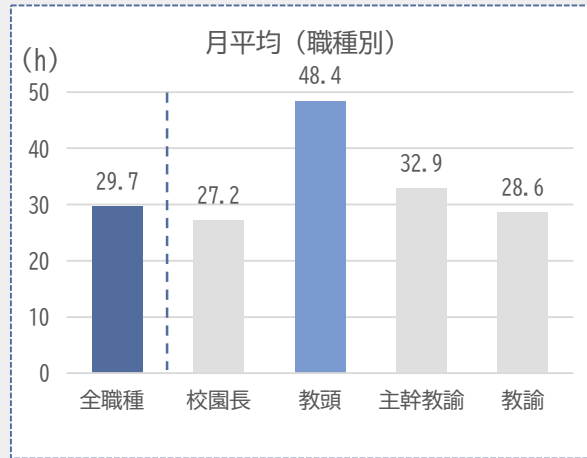
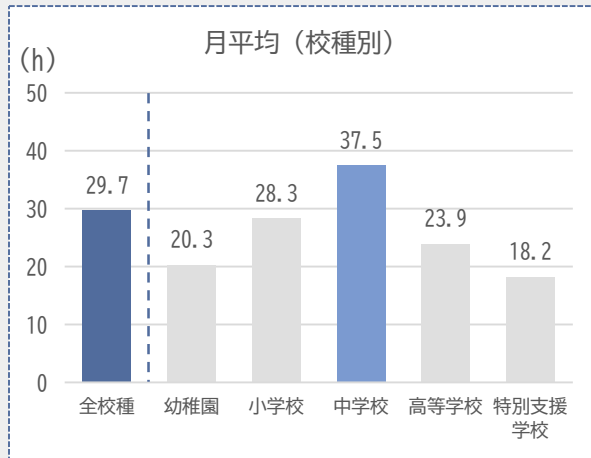
- 人間関係の希薄化
- 保護者との関係作り
- やりがいや授業力、意識の低下

(※) 「令和の時代における『学校の業務と活動』」の振り返りアンケートより
 調査対象：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校の管理職 (n=255)
 調査期間：2025/1/24-2025/2/17

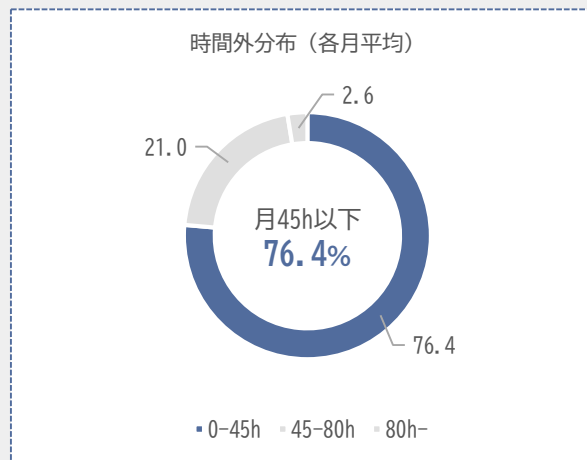
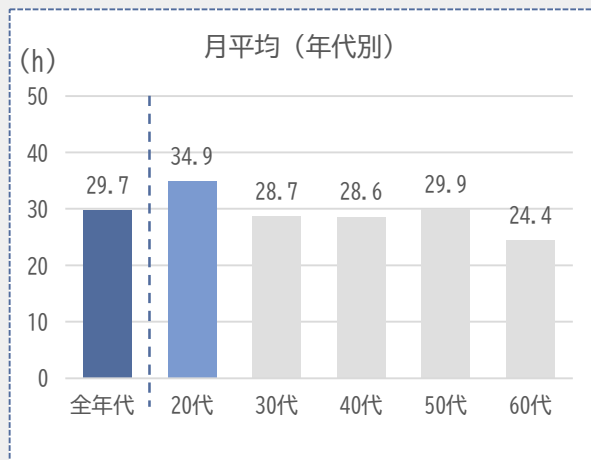
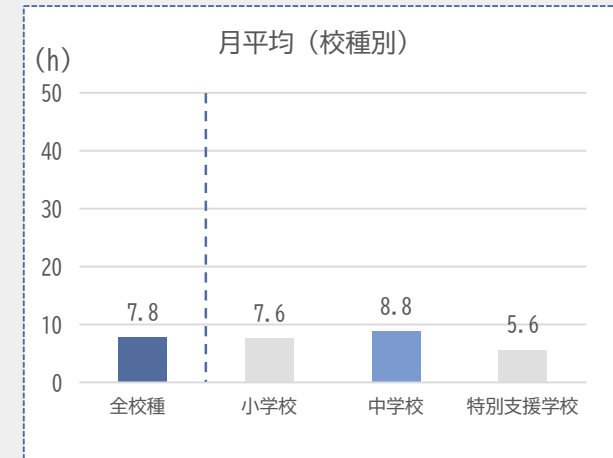
引き続き、**長時間勤務の改善に向けた取組を継続するとともに、**
 教職員が働きやすく、働きがいを感じられる環境づくりを通じて、**教育の『質』そのものを高めていくことが重要**

■ 神戸市の現状（2024年度実績）

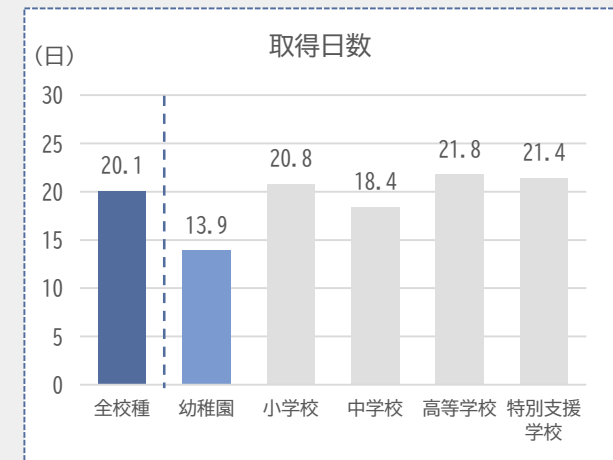
▶ 時間外在校等時間（教員）



▶ 時間外勤務時間（教育事務職員）

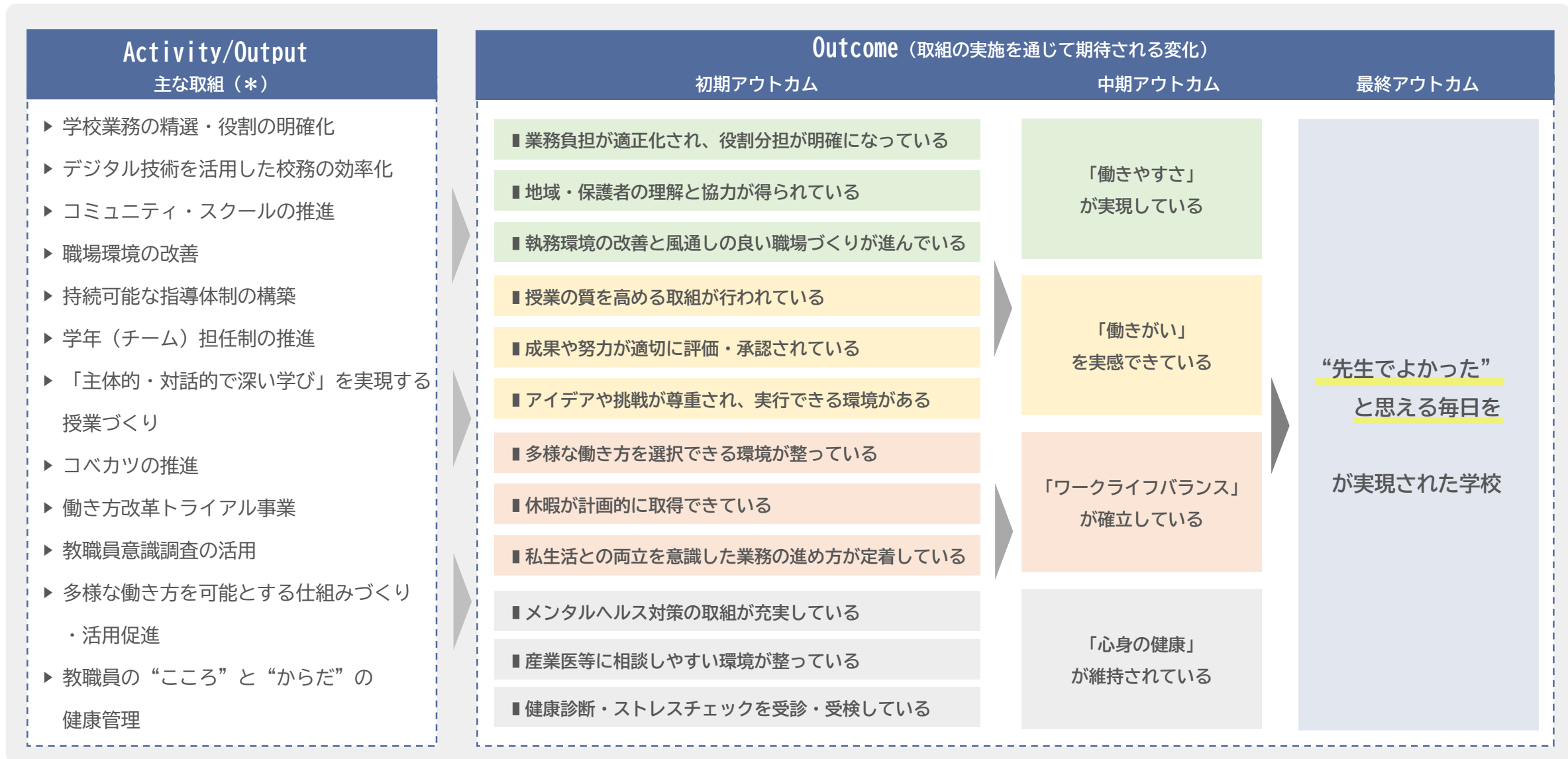


▶ 年次有給休暇＋夏季休暇（教員・教育事務職員）



■ ロジックモデル (※)

(※) 政策課題とその現状に対し、政策手段から政策目的までの経路（ロジック）を端的に図示化したもの
 [出典：文部科学省（2023）「ロジックモデル」作成マニュアル]



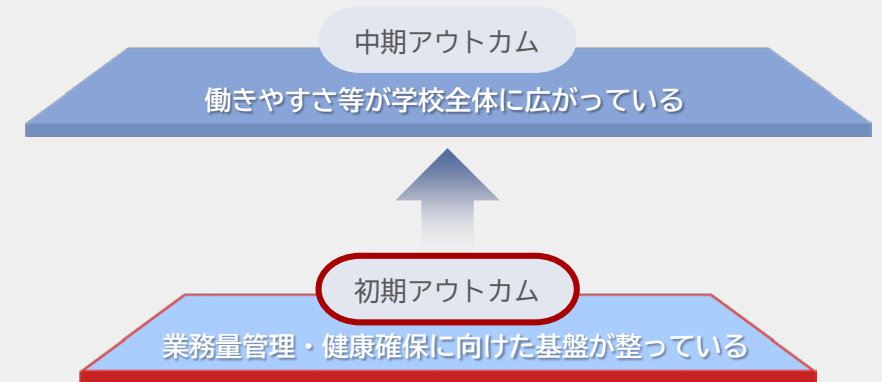
(※) 取組（Activity）は主な項目を例示したものであり、計画期間を通じて初期アウトカムに対応する取組を適宜検討・実施し、最終アウトカムの実現を図る

■ 評価指標・目標 (初期アウトカム対応)

評価の考え方

- ▶ 初期アウトカムは、各種取組 (Activity) が機能し、業務量管理・健康確保に向けた基盤が整っている状態を指す
- ▶ 年度ごとに取組や体制の実施状況を点検し、その結果として、勤務時間の状況がどのように変化しているかを把握する

※取組や体制の実施状況の点検については、取組の有無や内容、定着状況等を中心に点検するものであり、数値化を目的とするものではない。ただし、必要に応じて、受検率等の最低限の量的情報を参考とする



指標・目標

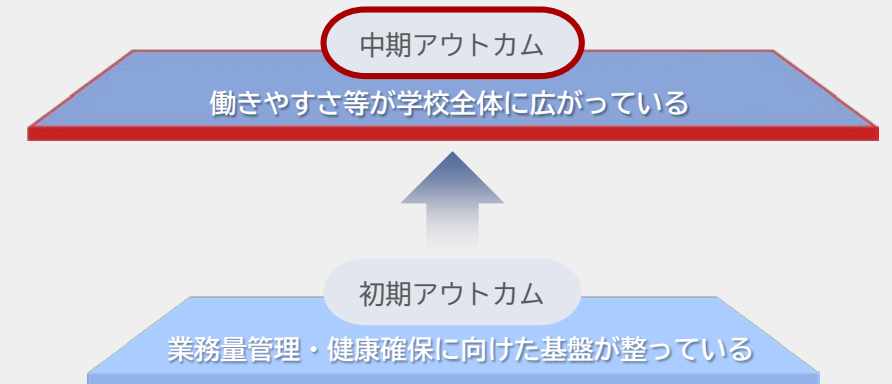
指標	対象	年度別目標				
		(Ref. 2024)	2026	2027	2028	2029
平均時間外在校等時間/月	教員	29.7h	28.0h	27.0h	26.0h	25.0h
時間外在校等時間/月が45h以下の割合	教員	76.4%	85%	90%	95%	100%
平均超過勤務時間/月	教育事務職員	7.8h	7.5h	7.5h	7.5h	7.5h
年次有給休暇+夏季休暇の取得日数	教員 教育事務職員	20.1日	20.5日	21.0日	21.5日	22.0日

■ 評価指標・目標（中期アウトカム対応）

評価の考え方

- ▶ 中期アウトカムは、取組の基盤が整うことにより、教職員一人ひとりの「心身の健康」が保たれ、「働きやすさ」「働きがい」及び「ワークライフバランス」が確保された働き方が、学校全体として広く見られる状態を指す
- ▶ 教職員の意識や行動、職場環境の変化を、以下の指標を踏まえ確認する

※なお、指標の性質に応じて、基準年を設けて改善を確認するもの、年度目標を設定するものに区分して評価



指標・目標

指標	対象	年度別目標				
		(Ref. 2024)	2026	2027	2028	2029
エンゲージメントスコア	教員 教育事務職員	—	— (初年度)	スコア改善 (2026比)	スコア改善 (2027比)	スコア改善 (2028比)
男性教職員の育児休業取得率	教員 教育事務職員	48.9%	55.0%	65.0%	75.0%	85.0%
精神疾患による病気休職者及び1か月以上の病気休暇取得者の割合	教員	1.77%	1.65%	1.60%	1.55%	1.50%

■ 主な取組 (Activity)

学校業務の精選・役割の明確化

現状・課題

- ▶ 「令和の時代における『学校の業務と活動』」において業務の精選等に取り組んできたものの、各学校園では、限られた予算や体制の中で、教職員が教育活動以外の業務にも幅広く対応している状況が見受けられる
- ▶ 教育活動に一層専念できる環境を整えるため、業務のあり方を改めて見直し、外部発注も含めた役割の明確化を図る必要がある

取組の方向性

- ▶ 学校現場と事務局が意見交換を行いながら、学校業務の棚卸しを進め、業務の内容・担い手について改めて整理し、教育活動への影響や業務の特性を踏まえ、教職員以外が担うことが可能な業務については、外部発注も含め、適切な役割分担の在り方を検討する



学校業務の棚卸し



標準職務の整理



外部発注も含めた
役割分担の見直し

■ 主な取組 (Activity)

デジタル技術を活用した校務の効率化

現状・課題

- ▶ 2025年度に神戸市教育情報インフラ（KIIF4）の更新及びGIGAスクール構想第2期端末（学習用タブレット）の導入が完了したが、ICT環境の活用状況には学校間・教職員間で差が見られ、デジタル技術の活用が校務の効率化や業務負担軽減に十分に生かされていない場面も見受けられる

取組の方向性

- ▶ 研修の充実や授業支援ソフトの導入等により、**デジタル技術を活用した校務の効率化と教育活動の質の向上**を図る
- ▶ 保護者に提出を求める書類の電子化を進め、**保護者の利便性向上と教職員の業務負担軽減**を図る



KIIF4への移行に伴う
業務効率化



授業支援ソフト
(スクールタクト)
の導入



学習用タブレット
の活用



保護者提出書類
の電子化



継続的な環境改善

■ 主な取組 (Activity)

コミュニティ・スクールの推進

現状・課題

- ▶ 2026年1月時点で、すべての小・中学校、義務教育学校の全243校、幼稚園・高校・特別支援学校を含めると257校園が学校運営協議会を設置しており、未設置となっている一部の幼稚園・高校・特別支援学校についても2026年度中の設置を予定している
- ▶ 地域とともにある学校として、地域に開かれた学校づくりを進めるため、学校運営協議会を基盤として、学校・保護者・地域が相互に連携し、それぞれの知識や経験を生かしながら、子どもたちの学びと成長を支えていくことが一層求められている

取組の方向性

- ▶ 保護者や地域・企業・大学・NPOなど多様なスキルと経験を持つメンバーが学校運営に参画する学校運営協議会を学校運営の柱とし、学校・保護者・地域等の連携・協力活動を活性化することにより、学校運営の改善・向上につなげる

コミュニティ・スクールの推進による地域との連携・協力活動の活性化



学校運営協議会の
効果的な運用



学校運営への
主体的な関わり



多様な人材の参画

■ 主な取組 (Activity)

職場環境の改善

現状・課題

- ▶ 更衣室ではカーテンやロッカーにより簡易的に区切られている例がありプライバシーや休養スペース確保の課題があったほか、職員用トイレについても一般に普及している温水洗浄暖房便座の設置がない学校が多く、職員の健康管理や衛生面の課題があった
- ▶ これまで、体育館への部分空調の整備を進めてきたが、近年、異常高温が常態化する中で、体育館全体を冷やすには、空調の効果が十分に行き渡らず、夏季における授業や集会等での利用に支障を来している状況が見られる

取組の方向性

- ▶ 順次、**職員用更衣室への間仕切りや空調設備の設置**、**職員用トイレへの温水洗浄暖房便座の設置**を行い、職場環境の改善を進めていく
- ▶ 体育館の教育活動や地域利用および災害時の必要な環境を確保するため、**体育館全体に空調効果が及ぶよう、設備の増強**を計画的に進めていく



職員用更衣室
の環境整備



職員用トイレへの
温水洗浄暖房便座の設置



体育館における
空調設備強化

■ 主な取組 (Activity)

持続可能な指導体制の構築

現状・課題

- ▶ 国において、全ての子供たちへのより良い教育の実現に向け、小学校での教科担任制の推進や中学校での35人学級の段階的な実施、生徒指導体制の充実等、2028年度までの新たな定数改善計画の策定が進められている

取組の方向性

- ▶ 国の定数改善を踏まえ本市でも、**小学校での教科担任制の更なる推進**や**中学校での35人学級**を遅滞なく実施するとともに、**生徒指導に係る体制充実**といった校内の体制強化を行うことで、**教育の質の向上と業務負担の軽減**につなげる



中学校における
35人学級の実施



小学校における
教科担任制の推進



生徒指導に係る
体制の充実

■ 主な取組 (Activity)

学年（チーム）担任制の推進

現状・課題

- ▶ 2023年度から、教職員が連携し多面的な視点で児童生徒と関わることで、児童生徒の変化に気づく機会の増加や、教職員の指導力・組織力の向上等を目的に、学年（チーム）担任制を推進してきた
- ▶ アンケート結果から児童生徒や教職員の概ね肯定的な評価が見られる一方、相談窓口の分かりにくさや情報共有の負担、学校規模や職員配置に応じた導入・継続の課題も見受けられる

取組の方向性

- ▶ 引き続き、従来型の学年（チーム）担任制を一つの目安としつつ、小学校高学年において、学校の状況に応じ、「**選択型**」や「**学年担当型**」なども含めた、**複数教職員による対応を推進**する

類型	概要
学年（チーム）担任制	学級担任を固定せず、朝・帰りの会や給食指導等の学級業務を複数の教職員がローテーション等で担当
選択型 学年（チーム）担任制	学級担任を固定し、相談窓口を明確化した上で、朝・帰りの会や給食指導等の学級業務いずれか一つ以上を選択し、複数の教職員がローテーション等で担当
学年担当型 学年（チーム）担任制	学級担任以外の教職員（図工、音楽担当、教科担任推進加配等）を学年に配置し、生徒指導対応や学年行事等の支援を実施

■ 主な取組 (Activity)

「主体的・対話的で深い学び」を実現する授業づくり

現状・課題

- ▶ 2025年度の全国学力・学習状況調査の結果、「自ら主体的に学んでいる」「授業がよく分かる」等の児童生徒の実感が全国平均を下回っており、これまで以上に、子どもたちの実感を伴う授業改善を進めていく必要がある

取組の方向性

- ▶ これまで進めてきた授業改善を基盤に、**子供たちが自分にあった学び方を主体的に選択し、他者と協働しながら学び合う学習活動を効果的に取り入れ、深い学びにつながる授業づくり**を推進する



授業改善の深化



社会とつながる
探究的な学びの充実



指導主事による
学校訪問



神戸市学力・
学習状況調査
(CBT調査)



学習用タブレット
の日常的な活用



研究指定校事業

■ 主な取組 (Activity)

コベカツの推進

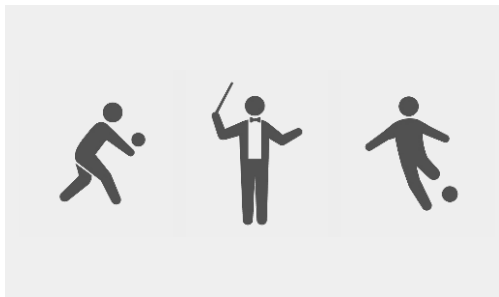
現状・課題

- ▶ 少子化や価値観の多様化により、学校部活動は選択肢の縮小や教職員の負担増などの課題を抱えており、国においても部活動の地域展開が進められている
- ▶ こうした状況を踏まえ、2026年9月からのコベカツの本格実施を見据え、2025年9月より先行的に実証事業を開始している

取組の方向性

- ▶ 子供たちが自分に合った活動を主体的に選択し、継続して取り組める環境の実現に向け、「コベカツ」を着実に推進するとともに、**教職員が授業準備や教材研究、個々の学習支援などの教育活動に注力できる環境づくりを進める**

部活動



コベカツへの移行



教材研究や個々の学習支援などの教育活動に注力

■ 主な取組 (Activity)

学校現場の取組と意見を集め、次に生かす取組

働き方改革トライアル事業

現状・課題

- ▶ 各学校園が主体的に働き方改革に取り組む契機としてトライアル事業を実施し、時間外在校等時間の削減のみならず、**授業改善や職場環境の工夫**など多様な取組が行われている

取組の方向性

- ▶ **働き方改革トライアル事業を通じた取組の見える化と共有**を進め、各学校園における主体的な働き方改革を促進する



働き方改革トライアル事業
の継続実施



働き方改革ポータルを
活用した好事例の共有

教職員意識調査（エンゲージメントサーベイ）

現状・課題

- ▶ 教職員の「働きがい」を客観的に把握するために、教職員意識調査は有効である。その結果を可視化・分析し、着実に「働きがい」の向上や職場改善に生かす仕組みづくりが重要である

取組の方向性

- ▶ 教職員意識調査により**教職員の働きがいを可視化・分析し、働きがいの向上や職場環境の改善**を実現する



教職員意識調査
(エンゲージメントサーベイ)
の実施



調査結果の分析
・活用

■ 主な取組 (Activity)

多様な働き方を可能とする仕組みづくり・活用促進

現状・課題

- ▶ 育児短時間勤務制度や介護時間制度、フレックスタイム制度など、教職員が多様な働き方を選択できるよう各種制度の整備を進めてきた
- ▶ 一方で、育児部分休業・休暇制度をはじめ、制度利用に際し校内での調整が必要となる場合があることから、必ずしも利用しやすい状況とはなっていない現状が見受けられる

取組の方向性

- ▶ 教職員のライフステージに応じた働き方を支えるため、**制度利用と教育活動の円滑な実施が両立する環境づくり**を進める

育児短時間勤務制度・育児部分休業・育児部分休暇等



育児短時間勤務制度に係る
補完教員の勤務時間
上限の引き上げ



育児部分休業・
育児部分休暇制度に係る
補完教員の配置



育児部分休業・
育児部分休暇
の取得パターンの多様化

短期の介護休暇・介護休暇・介護時間等



介護時間の取得パターン
の多様化

■ 主な取組 (Activity)

教職員の健康管理

“こころ”の健康管理

現状・課題

- ▶ 精神疾患による休職者は全国的に増加傾向にある中、本市においても休職率が高い状況で推移している
- ▶ 教職員のセルフケアに加え、管理監督者や産業保健スタッフ等が連携し、未然防止から早期対応、職場復帰までを一体的に進める必要がある

取組の方向性

- ▶ 「神戸市教職員こころの健康づくり指針」に基づき、セルフケア・ラインケア・産業保健スタッフ等による支援を相互に連携させ、教職員が安心して働き続けられる職場環境づくりを進める



セルフケア
の促進



ラインケア
の充実



相談支援体制
の充実



職場復帰・
再発防止に
向けた支援

“からだ”の健康管理

現状・課題

- ▶ 健康診断の受診率は近年おおむね高い水準で推移しているが、全教職員の受診を確保するとともに、健康診断や保健指導を起点とした日常的な健康管理への意識づけを一層強化していく必要がある

取組の方向性

- ▶ 健康診断の受診率100%を目指した環境づくりを進めるとともに、保健指導についても関心を高め、希望者の増加につながる取組を検討する



健康診断の実施



保健指導の利用促進