

第2期「学校園における働き方改革推進プラン」  
～教員の働き方満足度日本一をめざして！！～

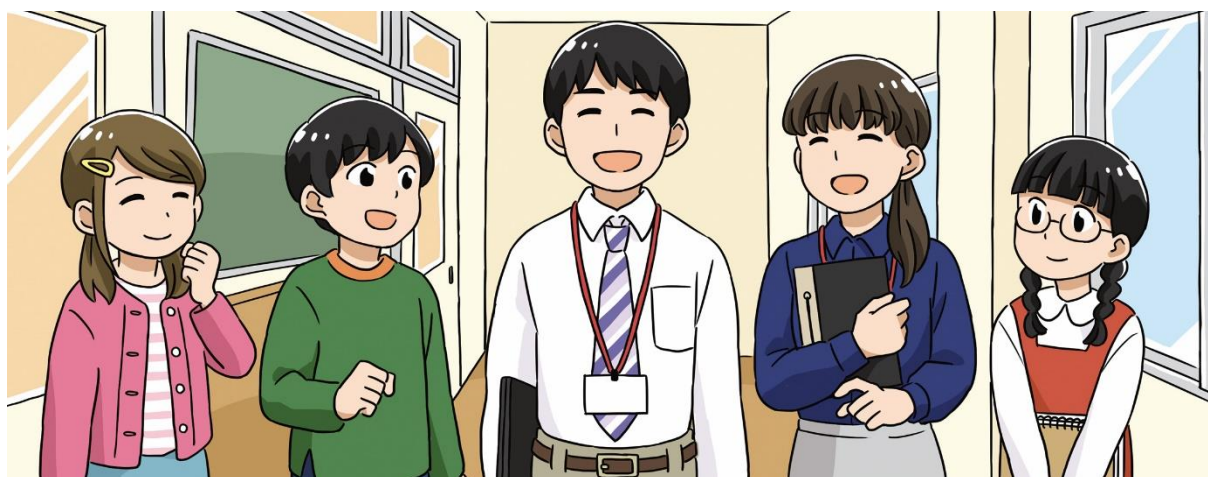


令和5年5月  
大阪市教育局

## 目次

はじめに	1
第1章 これまでの主な経過	2
1 「学校園における働き方改革推進プラン」の策定経過	2
2 勤務時間の上限に関する基準	3
3 勤務時間の上限に関する基準の達成目標	4
4 教員の時間外勤務時間の状況	5
5 働き方改革推進プランにおける目標達成状況	7
6 さらなる負担軽減にむけて	8
第2章 これからの学校園における働き方改革	9
1 これまでの取組状況を踏まえて	9
2 あらたな計画期間	10
3 あらたな達成目標	11
第3章 今後の具体的取組	12
1 取組の進め方	12
2 全学校園で一律に進める取組について	12
視点1 専門スタッフ等の配置	13
ア スクールサポートスタッフの充実	13
イ 副校長・教頭補佐・教頭補助の充実	14
ウ ワークライフバランス支援員の配置	15
エ 課題解決支援員（スクールソーシャルワーカー）の配置	16
オ 大阪市版スクールロイヤーの活用促進	17
視点2 教員の業務負担の軽減	18
ア 学校園への通知文書及びチラシ等の周知文書の削減	18
イ 欠席連絡等アプリの導入	19
ウ 採点支援システムの導入	20
エ 学校におけるプール清掃等の外部委託	21
オ 学校事務の職務の見直しや学校経営への参画	22
カ 研修受講に係る開催方法等の見直し	23
キ 学校園が作成する計画等の見直し	24
視点3 部活動における取組	25
ア 部活動指導員の配置	25
イ 休日における部活動の地域連携・地域移行	26
ウ 部活動指針にかかる休養日の設定や活動時間の遵守	27
視点4 学校園で働く教員の意識改革	28
ア 学校管理職及び教員への情報発信	28
イ 教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底	29
ウ 人事評価制度を活用した意識改革	30
視点5 その他働き方改革に繋がる取組	31

ア	学校園における働き方改革の取組に対する、地域・保護者等への情報発信等	31
イ	I C T環境の改善	32
ウ	小学校における少人数学級の計画的な整備	33
エ	小学校高学年における教科担任制（専科指導）の推進	34
オ	学校園における労働安全衛生管理体制やメンタルヘルス対策の充実	35
3	各学校園の状況に応じて個々に進める取組	36
(1)	主な取組事例	36
ア	退勤目標時間の設定	36
イ	働き方の見直し	36
ウ	学校閉庁日の取組	37
エ	勤務時間の割振り変更	37
オ	教員の時間外勤務実績の確認	37
カ	教員の適正な出勤・退勤打刻の徹底	37
キ	校務分掌の見直し	38
ク	学校行事の見直し	38
ケ	地域行事への参加	38
(2)	学校園で取組を進めるためのアクションプランの設定	39
第4章	最後に	40



## はじめに

社会の急激な変化が進む中で、子どもが予測不可能な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を育成するため、学校教育の改善・充実が求められています。また、学校が抱える課題は、学習指導のみならず、より複雑化・困難化しています。

全国的にも教員の長時間勤務が問題視される中、大阪市では令和元年に「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、スクールサポートスタッフなどの専門スタッフの配置や、照会・調査文書及び校園長印の押印等の削減などの事務負担の軽減、学校閉庁日の設定による休暇取得促進などに取り組んできました。

学校園で働く教員の頑張りと様々な取組の成果により、大阪市における教員の時間外勤務は着実に減少しているものの、過労死ラインとされる月平均 80 時間を超える教員が一定数存在しており、学校園における働き方改革は喫緊の課題となっています。

このため、教育委員会では、「大阪市教育振興基本計画」の改訂にあたって最重要目標に「学びを支える教育環境の充実」を加え、学校園における働き方改革を改めて強力に推進することとしました。

学校園における働き方改革を進めるためには、教育委員会と学校園が一緒になって、様々な取組を進めていく必要がありますが、そのためには学校園で勤務する教職員一人ひとりの意識改革が大変重要です。

教員の働き方について、例えば、これまでのほぼ時間無制限で戦いを繰り広げる「野球型」から、これからは決められた時間内で決着する「サッカー型」に意識を変え、教員が我が国の学校教育の成果と向かい合って自らの授業を磨くとともに、プライベートを充実させ元気に暮らすことで、自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに対して良好で効果的な教育活動を行うことができるようになると考えています。

引き続き、教育委員会と学校園が連携して、教員の長時間勤務を解消し、子どもたち一人ひとりに寄り添うための時間を確保できるようにするとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現することで、本市の教員になりたいという人材が増えることを願って、教員の働き方満足度日本一をめざし、取組を進めて参ります。

令和 5 年 5 月  
大阪市教育委員会  
教育長 多田 勝哉

# 第1章 これまでの主な経過

## 1 「学校園における働き方改革推進プラン」の策定経過

教員の時間外勤務については、「給特法」※1の規定により、いわゆる「超勤4項目」以外の時間外勤務は、「教員が自らの判断で自発的に勤務しているもの」と整理されており、給料の4%に相当する「教職調整額」が一律に支給されていることを理由に超過勤務手当は支給されていません。

このように教員の時間外勤務には特殊性がありますが、教育に必要な業務であることに変わりはなく、健康障害を防止し、教員の皆さんが子どもたちの前で健康で生き生きと働くことができ、子どもたち一人ひとりに向き合う時間を確保できるようにするためにも、長時間勤務の解消を図る必要があります。

全国的にも教員が長時間勤務になっていることは大きな問題となっており、平成31年1月には、「中央教育審議会答申」※2が取りまとめられ、文部科学省から学校園における働き方改革のための取組を進めていくよう、示されたところであり、本市においても、民間事業者のノウハウを活用し、専門的な見地から教員の勤務時間の短縮を図ることを目的として、調査研究を行い、平成31年3月に「最終報告書」※3が提出されました。

これらで示された長時間勤務の要因及びその解消に向けた取組の方向性も踏まえ、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すため、令和元年12月に「学校園における働き方改革推進プラン（以下「働き方改革推進プラン」という。）」を策定し、令和4年度末まで（以下「第1期」という。）取組むこととしました。

なお、教員の長時間勤務の要因について、「中央教育審議会答申」や「最終報告書」などでは、次のようなものが挙げられています。

### 教員の長時間勤務の主な要因

- ア 学習指導要領の改訂により標準授業時数が増加するなど授業のさらなる充実が求められていること。
- イ 不登校児童生徒への支援や生活指導上などの様々な課題を抱える児童生徒が多く、教員だけで対応することが困難な事案が増えていること。
- ウ 児童生徒一人ひとりへの情報端末（ノート PC、タブレット）の整備など、ICT 教育が進む中、教員の ICT スキルが求められることにより、知識を深める時間等が必要になったこと。
- エ 中学校の教員については、生徒指導や進路指導に加え、部活動指導を任されること。
- オ 教員の世代交代が進んで、若年層の教員が増えてきており、こうした教員の授業準備や校務の処理に時間を要すること。

※1 「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」（昭和46年 法律第77号）

※2 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」

※3 「平成30年度教員の長時間勤務の解消に向けた調査研究等業務委託最終報告書」

## 2 勤務時間の上限に関する基準

教員の勤務時間の上限に関する基準については、平成 31 年 1 月に文科省より示された「ガイドライン」※4に基づき、在校等時間を定義したうえで、働き方改革推進プランにおいて次のとおり設定しました。

また、令和 2 年 1 月に「指針」※5として告示されたことを踏まえ、本市では令和 2 年 3 月に「教育職員の業務管理規則」※6を策定し、教員の勤務時間の上限を定めるとともに、教員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項を定めたものとして、働き方改革推進プランを位置づけました。

### 在校等時間の定義

- ア 教員が校内に在校している時間を対象とすることを基本とする。
- イ 所定の勤務時間外に校内において自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除くものとする。
- ウ これに加えて、校外での勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。
- エ ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

### 勤務時間の上限の基準

※基準 1 次のア及びイの基準を満たすこと

- ア 1 か月の時間外勤務時間が 45 時間を超えないようにすること
- イ 1 年間の時間外勤務時間が 360 時間を超えないようにすること

※基準 2 次のアからエまでの基準を満たすこと

- ア 1 年間の時間外勤務時間が 720 時間を超えないようにすること
- イ 1 か月の時間外勤務時間が 45 時間を超える月を 1 年間に 6 月までとすること
- ウ 1 か月の時間外勤務時間が 100 時間を超えないようにすること
- エ 連続する複数月（2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月）のそれぞれの期間について、時間外勤務時間の 1 か月当たりの平均が 80 時間を超えないようにすること

※4 「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」

※5 「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」

※6 「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」

### 3 勤務時間の上限に関する基準の達成目標

平成 28 年度から平成 30 年度までの本市の学校園における勤務時間の上限に関する基準の遵守率は、基準 1 については約 4 割、基準 2 については約 7 割の教員が基準を満たしているものの、未だ多数の教員が基準を満たしていない状況でした。

全ての教員が基準 1 及び基準 2 を満たすようにする必要があることは言うまでもありませんが、教員の長時間勤務の要因は様々であり、直ちに長時間勤務を解消することが困難であることも事実です。そこで働き方改革推進プランでは、教員の勤務時間の上限に関する基準の達成目標を次のとおり設定しました。

#### 働き方改革推進プランにおける達成目標

- (1) 基準 1 を満たす教員の全校種の割合を、令和 4 年度末において平成 30 年度から 10 ポイント以上改善 する。
- (2) 基準 2 を満たす教員の全校種の割合を、令和 4 年度末において平成 30 年度から 10 ポイント以上改善 する。
- (3) 基準 1 を満たす教員の割合を、平成 30 年度末から令和 4 年度末までに改善した学校園の割合を 70%以上 とする。
- (4) 基準 2 を満たす教員の割合を、平成 30 年度末から令和 4 年度末までに改善した学校園の割合を 70%以上 とする。





#### 4 教員の時間外勤務時間の状況

これまで、教育委員会と学校園が働き方改革に向けた様々な取組を進めてきたことにより、本市の学校園における教員 1 人当たりの月平均の時間外勤務時間等の状況は次のようになっています。

※ 令和 4 年度の数値については、12 月時点のものととなります。(以下同じ)

【校種別 時間外勤務時間数】

年度 \ 校種	小学校	中学校	幼稚園	全校種
平成 30 年度①	30 時間 36 分	48 時間 02 分	31 時間 05 分	36 時間 28 分
令和元年度	28 時間 03 分	43 時間 41 分	26 時間 56 分	33 時間 16 分
令和 2 年度	27 時間 27 分	38 時間 49 分	21 時間 51 分	31 時間 08 分
令和 3 年度	27 時間 46 分	40 時間 18 分	22 時間 39 分	31 時間 55 分
令和 4 年度② ※	27 時間 57 分	43 時間 12 分	21 時間 54 分	33 時間 03 分
削減・改善状況 (②-①)	△ 2 時間 39 分	△ 4 時間 50 分	△ 9 時間 11 分	△ 3 時間 25 分

各校種とも削減

働き方改革推進プラン策定前の平成 30 年度と直近の令和 4 年度との比較では、各校種とも月平均時間外勤務時間は減少傾向にあります。中学校においては 40 時間を超えており、他の校種に比べると多い状況であり、中学校特有の要因である部活動の負担軽減などを進めていく必要があります。

【職階別 時間外勤務時間数】

年度 \ 職階	校園長	教頭・副校長	その他教員
平成 30 年度①	38 時間 22 分	64 時間 06 分	35 時間 20 分
令和元年度	35 時間 54 分	58 時間 55 分	32 時間 11 分
令和 2 年度	35 時間 08 分	57 時間 57 分	29 時間 58 分
令和 3 年度	34 時間 42 分	57 時間 17 分	30 時間 51 分
令和 4 年度② ※	33 時間 27 分	55 時間 50 分	32 時間 12 分
削減・改善状況 (②-①)	△ 4 時間 55 分	△ 8 時間 16 分	△ 3 時間 08 分

各職階とも削減

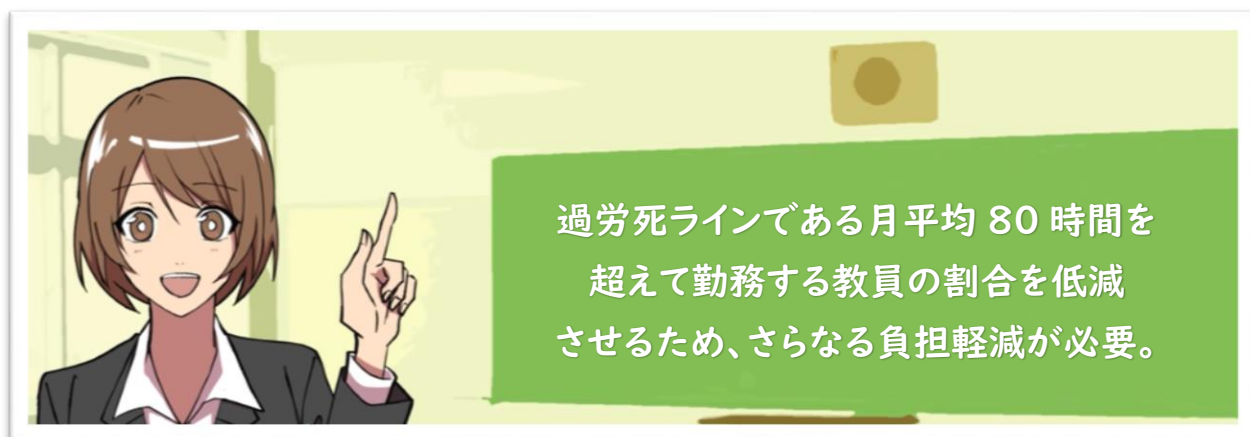
平成 30 年度と直近の令和 4 年度との比較では、いずれの職階においても月平均時間外勤務時間は減少傾向にあり、特に教頭・副校長では、8 時間 16 分と大幅な削減となったものの、校園長やその他教員と比較すると約 1.7 倍の時間外勤務を行っている状況であり、さらなる負担軽減が必要です。



【時間別 時間外勤務者数】

時間数 年度	～30 時間以下 (年 360 時間以下)	～45 時間以下 (年 540 時間以下)	～60 時間以下 (年 720 時間以下)	～80 時間以下 (年 960 時間以下)	80 時間超 (年 960 時間超)
平成 30 年度①	5,441 人 (43.0%)	3,369 人 (26.6%)	1,967 人 (15.5%)	1,193 人 (9.4%)	690 人 (5.5%)
令和元年度	6,159 人	3,441 人	1,743 人	1,003 人	424 人
令和 2 年度	6,621 人	3,458 人	1,807 人	819 人	216 人
令和 3 年度	6,646 人	3,395 人	1,903 人	924 人	318 人
令和 4 年度②※	6,523 人 (49.1%)	3,487 人 (26.3%)	1,753 人 (13.2%)	1,063 人 (8.0%)	448 人 (3.4%)
削減・改善状況 (②-①)	+6.1 ㊦	△0.3 ㊦	△2.3 ㊦	△1.4 ㊦	△2.1 ㊦

平成 30 年度と直近の令和 4 年度との比較では、月平均 30 時間以内の人数の割合が 6.1 ポイント増加しており、月平均 80 時間を超える人数の割合については 2.1 ポイント減少していますが、いまだ月平均 30 時間を超える教員が半数以上見られるほか、いわゆる過労死ラインと呼ばれている月平均 80 時間を超える教員が 3.4%存在している状況であり、これまで以上に負担軽減を進めていく必要があります。



## 5 働き方改革推進プランにおける目標達成状況

### 【基準の遵守率】

年度 \ 項目	基準 1 遵守率	基準 2 遵守率
平成 30 年度①	39.4%	65.5%
令和元年度	43.3%	68.7%
令和 2 年度	45.4%	71.0%
令和 3 年度	45.9%	73.3%
令和 4 年度② ※	45.8%	74.7%
令和 4 年度目標率	49.4%以上	75.5%以上
削減・改善状況 (②-①)	+6.4 ポイント	+9.2 ポイント

**改善傾向であるが目標に至っていない。**

平成 30 年度と直近の令和 4 年度との比較では、これまでの取組により順調に改善傾向にあり、基準 1 は 6.4 ポイント、基準 2 については 9.2 ポイント改善しているものの、目標には至っておらず、引き続き取組を進める必要があります。

### 【学校園の改善率】

	基準 1 改善率	基準 2 改善率
令和 4 年度	76.6%	81.7%
令和 4 年度目標	70%以上	70%以上
改善状況	達成	達成

**目標達成**

平成 30 年度から直近の令和 4 年度において、これまでの取組により、基準 1 は 76.6%、基準 2 については 81.7%と、目標である 70%以上をそれぞれ達成している状況です。

このように、新型コロナウイルス感染症による影響など、学校園を取り巻く状況変化に対応しながら、時間外勤務時間は着実に減少している状況にあります。

## 6 さらに負担軽減にむけて

働き方改革推進プランに基づき様々な取組を進めており、教員の時間外勤務については概ね順調に減少傾向にあります。達成目標によっては目標に至っていないことを踏まえると、さらなる負担軽減が必要です。

特に、過労死ラインとされる月平均 80 時間を超える教員が 3.4% 存在している状況は教員の健康障害防止の観点からも、速やかに改善すべきであることから、時間外勤務が月平均 80 時間を超えた教員が在籍する学校の中から抽出を行い、該当教員及び在籍校の校長に対し、時間外勤務の要因等について調査を行いました。

### 月平均 80 時間の時間外勤務を超える要因の調査結果について

- ・小中学校全体では、時間外勤務の主な要因として、学校行事にかかる対応（準備を含む）や欠席連絡やテストの採点等の日常業務があげられました。
- ・中学校では、特に部活動が負担となっており、教員、校長ともに、時間外勤務の大きな要因になっているとの認識がみられました。
- ・教員からは、学年毎での業務の偏りや、一部の教員に仕事が集中しているなど、業務分担に関する意見や、ほぼ毎日のように会議があり、会議が定時を超えることがあり、その後の業務に影響がでるなど会議の在り方についての意見が多くありました。
- ・時間外勤務に対する意識として、教員自身のこだわりが強く、子どもたちの興味を高める授業を行うため教材準備に時間がかかるなどの意見がありました。
- ・学校の鍵の開閉については、管理職、特に教頭の職務であるという認識が強いことから、管理職が業務の緊急性の有無にかかわらず、時間外勤務を行って最終退庁者になっている傾向がみられます。
- ・PTA 等の地域行事の参加について、負担感はあるが円滑な学校運営のため必要なものであり、縮減について学校園のみでは解決が難しい等の意見もありました。

### 調査結果を踏まえ

- ・欠席連絡やテストの採点等の日常業務については、さらに事務負担の軽減等のための取組を進めていく必要があります。
- ・部活動については、専門スタッフ等の配置により負担軽減を行う他、部活動のあり方を見直す必要があります。
- ・学校行事、会議のあり方や業務分担については、見直しの検討の余地があることから、状況に応じて、学校園で取組を進めていく必要があります。
- ・労働時間の長さを成果と見るのではなく、限られた時間の中で教育の質を下げずに、成果を上げることなど、学校園で働く教員の意識改革を進めるために、教育委員会から情報発信を行い、理解を深めていく必要があります。
- ・PTA 等の地域行事の参加については、学校園のみで解決することが難しいことから、地域・保護者等に理解・協力を得る取組を進める必要があります。

## 第2章 これからの学校園における働き方改革

### 1 これまでの取組状況を踏まえて

「大阪市教育振興基本計画」の最重要目標のひとつである「学びを支える教育環境の充実」をめざすために、学校園における働き方改革は特に重要であると考え「教員の長時間勤務の解消の取組」と「子育てしながら働きやすいと実感できる取組」の2つの取組を進めています。

このうち、「教員の長時間勤務の解消の取組」は、働き方改革推進プランに基づき教育委員会と学校園が一体となって様々な取組を、また、「子育てしながら働きやすいと実感できる取組」は、令和3年度に策定した「仕事と生活の両立支援プラン（特定事業主行動計画）（以下「両立支援プラン」という。）により、男性が一層育児に参加していくための支援や、女性の活躍推進等に係る取組を進めています。

教員の時間外勤務時間の状況は、様々な取組を進めることで減少傾向にありますが、令和4年度でもいまだ教員の約半数が月平均30時間を超える時間外勤務を行っており、また、過労死ラインとされる月平均80時間を超える時間外勤務を行っている教員が3.4%を占める状況です。

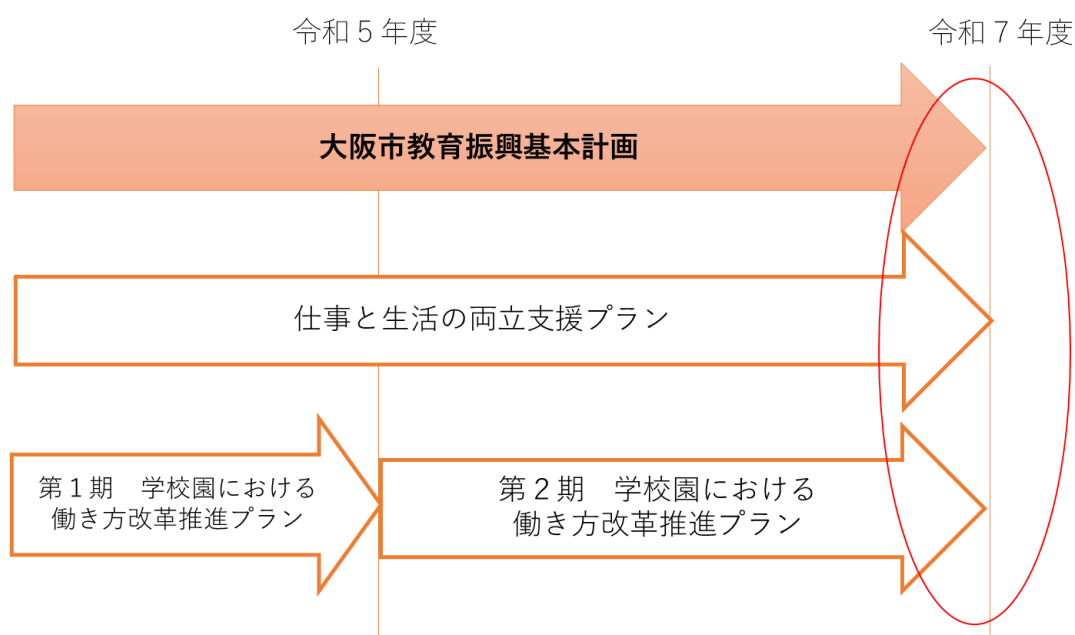
最終的には規則で定める基準1をすべての教員が遵守することが目標となりますが、学校園における働き方改革は道半ばであることから、働き方改革推進プランを改訂し、これまで以上に取組を進めていく必要があります。

「大阪市教育振興基本計画」の基本理念である「全ての子どもが心豊かに力強く生き抜き未来を切り拓く力を備え、健やかに成長し、自立した個人として自己を確立することや、グローバル化が進展した世界において、多様な人々と協働しながら持続可能な社会を創造し、その担い手になることをめざす」うえでも、働き方改革を通じて、教員の長時間勤務を解消し、子どもたち一人ひとりに寄り添うための時間を確保できるようにするとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現することで、「大阪市の学校園で働きたい」「大阪市の学校園で働いてよかった」と感じるよう、教職の魅力を高め、本市の教員になりたいという人材が増えることを願って、「教員の働き方満足度日本一をめざして！」、教育委員会と学校園が共同して取組を進めていきましょう。

## 2 あらたな計画期間

これまでから「大阪市教育振興基本計画」の最重要目標のひとつである「学びを支える教育環境の充実」に向けて、「働き方改革推進プラン」と「両立支援プラン」を両輪として学校園における働き方改革を進めてきました。

それぞれの計画期間については、「大阪市教育振興基本計画」と「両立支援プラン」が令和7年度末となっており、あらたな「働き方改革推進プラン」の計画期間をこれらと合わせることで、様々な目線から取組を進めることができるとともに、取組の成果が最大限に発揮され、ひいては「大阪市教育振興基本計画」の基本理念の実現にも繋がると考えており、計画期間は令和5年度から令和7年度まで（以下「第2期」という。）の3年間とします。



他の計画と計画期間を合わせることで、より大きな指標となり様々な目線から取組を進めることができます。



### 3 あらたな達成目標

教員の長時間勤務を解消するために、「教育職員の業務管理規則」を策定し、教員の勤務時間の上限を定めるとともに、働き方改革推進プランを教員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項を定めた計画と位置づけ、様々な取組を進めてきました。

これまでの取組により、勤務時間の上限に関する基準の遵守率は、一定改善傾向です。

全ての教員が基準1を満たすようにする必要があることは言うまでもありませんが、教員の長時間勤務の要因は様々であり、直ちに長時間勤務を解消することが困難であることも事実です。

教員の長時間勤務の現状を是とするものではありませんが、基準2については、速やかに全ての教員が満たす必要があります。

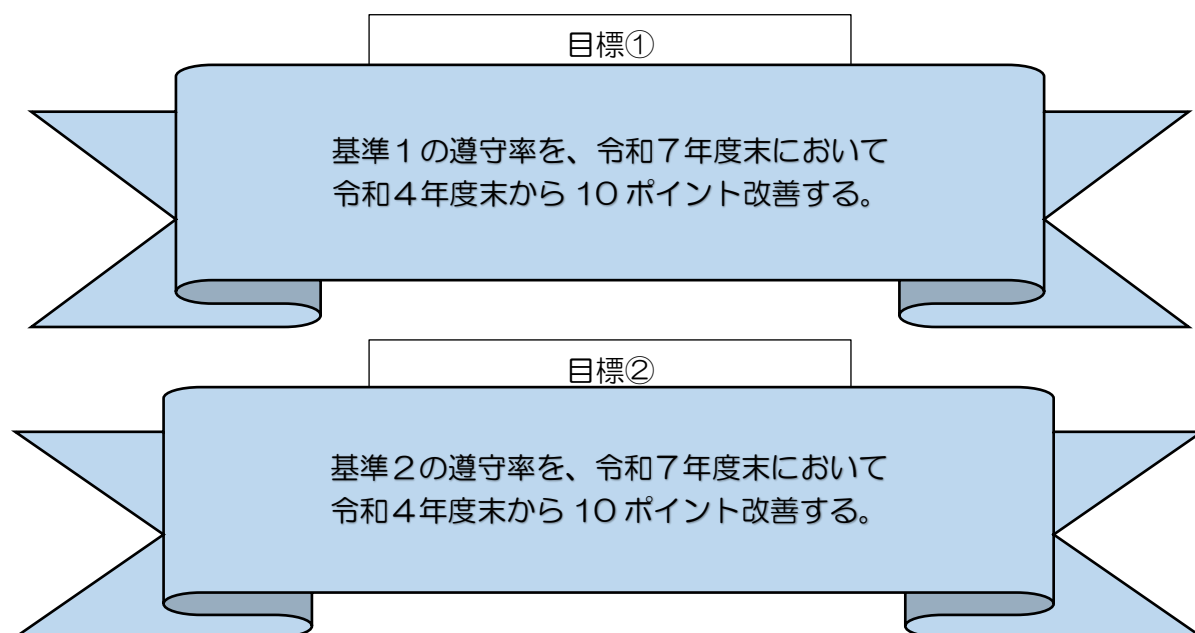
そのため、第2期働き方改革推進プランとしてさらなる改善にむけた目標を次のように掲げ取組を進めていきます。

#### 目標①②

#### 基準1及び2の遵守率を、令和7年度末において令和4年度から10ポイント改善する。

令和4年度における教員の時間外勤務は、これまでの取組により概ね順調に減少傾向にありますが、令和4年度において基準1は半数以上、基準2は約4分の1以上の教員が達成できていない状況であり、今まで以上に取組を推進する必要があります。

そのため、「基準1・基準2の遵守率を、令和7年度末において令和4年度末からさらに10ポイント改善する」ことを目標とします。



## 第3章 今後の具体的取組

### 1 取組の進め方

目標を達成するためには計画期間内において様々な取組を進めていく必要があります。

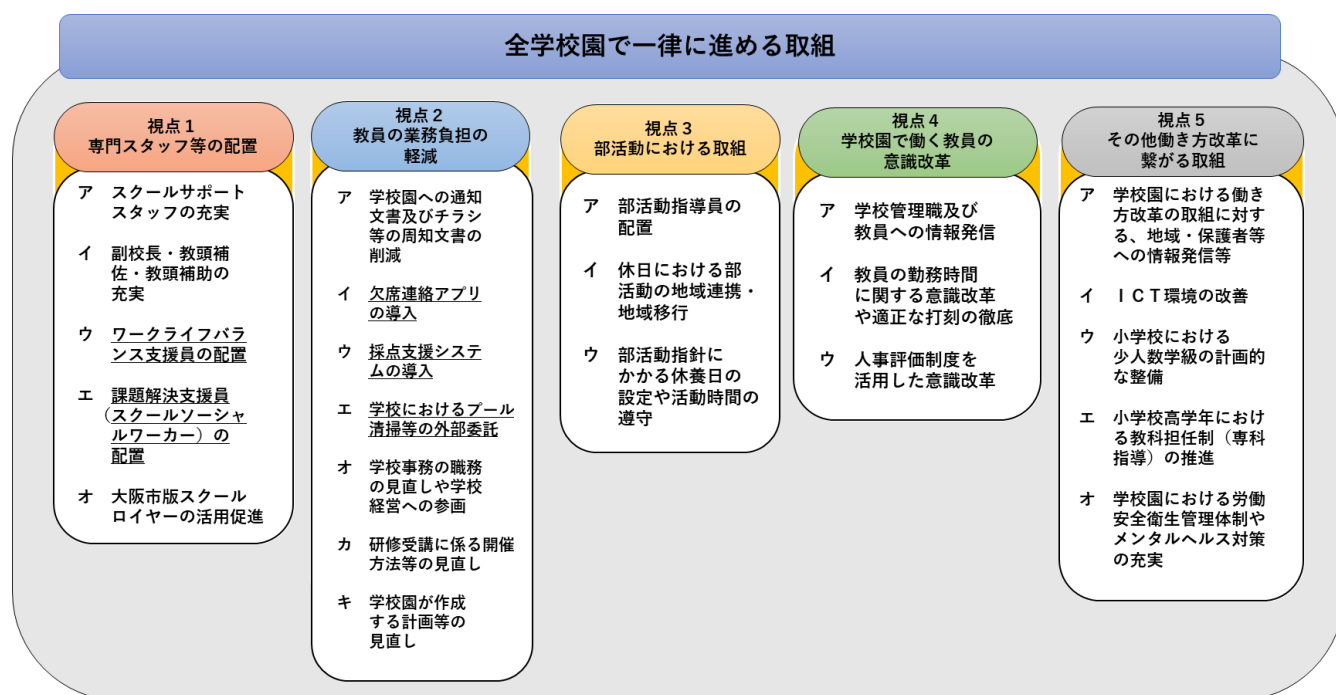
しかし、各学校園の状況は様々であり、すべての取組を一律の基準で進めることができるものではありません。

そのため、今後の取組について「全学校園で一律に進める取組」と「各学校園の状況に応じて個々に進める取組」に分類し、前者は、教育委員会から計画期間中における具体的な「行動計画」を示し、これまで以上に進めていくものとし、後者は、「取組事例」を示し、各学校園における状況に合わせた取組を進めていただこうと考えています。

また、今後、勤務時間の上限に関する基準の達成状況や、教育委員会及び学校園における取組の状況について定期的に検証を行い、取組内容の改善に反映して参ります。

### 2 全学校園で一律に進める取組について

「全学校園で一律に進める取組」については、今まで以上に取組を進めることから、次のように「5つの視点」と個別の工程表に基づき、教員が働きやすく魅力ある職場環境を醸成し、働き方改革を計画的に進めていきます。



※下線の取組については、新規取組



## 視点1 専門スタッフ等の配置

### ア スクールサポートスタッフの充実

#### 【これまでの取組状況】

令和元年度から、学習プリントの印刷、簡易な採点業務の補助、学校行事の準備作業の補助業務など、授業以外の諸業務を担うスクールサポートスタッフを配置している。

教員の補助業務を軽減するため、週 15 時間及び週 30 時間を上限としたスクールサポートスタッフを配置し、教員の長時間勤務の解消をめざすとともに、教員が本質的に担う業務に専念し、子どもと向き合う時間や教材研究等に注力できる体制を整備してきた。

#### 【これからの取組】

教員 1 人あたりの時間外勤務の削減効果が、週 30 時間配置校の方が高いことから、週 30 時間配置校の段階的な拡充を進め、さらなる長時間勤務の解消をめざす。

#### 【目標を達成するまでの行動計画】（週 30 時間配置校数）

～令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
138 校	193 校	303 校	全校



## イ 副校長・教頭補佐・教頭補助の充実

### 【これまでの取組状況】

学校現場の負担を軽減し管理職体制を強化する観点から、平成 25 年度から大規模校を中心に副校長を、平成 27 年度から生徒指導上特に課題の大きい学校等に教頭補佐を、教頭の事務負担軽減を図るため新任教頭配置校に教頭補助をそれぞれ配置している。

### 【これからの取組】

教頭職の魅力をより一層高め、管理職選考受験者の増加を図るため、各年度の新任教頭数に応じて教頭補助を引き続き配置するとともに、様々な課題に対応できる組織マネジメント体制の確立に向けて、国の加配の活用と合わせて、副校長・教頭補佐の配置校数拡大を検討しながら、引き続き配置していく。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
副校長 31 校、教頭補佐 46 校、教頭補助 70 校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各年度の新任教頭数に応じて教頭補助を継続配置</li> <li>・国の加配の活用と合わせて、副校長・教頭補佐を継続配置</li> </ul>		

NEW!

## ウ ワークライフバランス支援員の配置

### 【現状】

これまでの取組により、時間外勤務の状況は改善傾向にあるが、特に教頭職においては、時間外勤務の月平均時間が教員の約 1.7 倍にあたる 60 時間弱となっており、学校における全職種の中で最も高い水準になっている。

このように、教頭職の業務負担が大きいことが、管理職選考受験をためらう大きな要因の一つとなっており、とりわけ、家事や育児の負担が大きい教員は、仕事と家庭生活との両立が困難だと感じ、管理職選考受験を控える傾向が強いことから、教頭職の業務負担を軽減することで、育児事情等を有する教員が管理職受験をためらう心理的要因を軽減し、管理職を志望する教員を増やすとともに、ワーク・ライフ・バランスのとれた働きやすい環境の整備を図る必要がある。

### 【これからの取組】

育児・介護等、仕事と家庭生活の調和における支援が必要となる教頭の在籍校や課題のある学校などに、文書の作成・調査回答、資料等の準備対応等の様々な教頭業務の補佐を行う支援員を配置し、ワーク・ライフ・バランスのとれた働きやすい環境の整備をめざす。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
70 校	100 校	130 校



NEW!

## エ 課題解決支援員（スクールソーシャルワーカー）の配置

### 【現状】

令和３年度の「生活指導に関する調査（大阪市独自調査）」では、小中学校における不登校児童生徒数が平成２７年度から令和３年度の７年間で、約１．８倍に増加している。

不登校及び不登校傾向の児童生徒への支援にあたっては、「対応できる教員の少なさ（業務量の多さ）」が課題となっており、多くの学校で担任や学年教員のみならず、管理職や養護教諭等も含めて対応している。

また、児童虐待やその疑いがある児童生徒については、速やかにこども相談センターや各区役所子育て支援室に通告し、児童生徒の安全が確保されるまで、関係機関とともに対応する必要がある。特に授業時間は、担任や学年教員が授業と並行してこうした対応を行うことが困難な場合もあり、管理職や養護教諭も含めて対応している。

様々な課題を抱える児童生徒を、関係機関等と連携し、適切な支援を行っていく必要があるが、学校において、対応できる教員が少ないことや業務量が多いことが課題となっており、より一層の支援が必要である。

### 【これからの取組】

多様化する不登校やいじめ事案等の課題に対して、教員がそれぞれのケースに応じた適切な支援、対応を行い、不登校児童生徒への支援、児童虐待の防止や対応など、生活指導上の課題の解決を図るため、福祉の専門スタッフとして課題解決支援員（スクールソーシャルワーカー）を各教育ブロックの小中学校（義務教育学校含む）１校ずつに、それぞれ一人配置し、教員をサポートすることにより、円滑な課題解決及び教員の業務負担の軽減を図る。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

令和５年度	令和６年度	令和７年度
小学校（義務教育学校 前期課程含む）４校 中学校（義務教育学校 後期課程含む）４校	配置後、現場の意見を聴取・検証 様々な場を活用し事業に対する認識の浸透	

## オ 大阪市版スクールロイヤーの活用促進

### 【これまでの取組状況】

いじめ・不登校・問題行動や保護者対応等に関し、弁護士による法律相談や、直接対応、研修等を実施することで、トラブルの未然防止と早期解決を図っている。

また、令和元年度から各教育ブロックに担当弁護士を配置するとともに臨床心理士等の専門家を学校園へ派遣し、多面的に学校園の課題に対応してきた。

### 【これからの取組】

事案の重篤化を防ぐために、法的・心理的観点に基づいた有効かつ適切な初期対応について、専門家の助言や支援が必要である。学校園において、保護者対応を適切に行うためには、法的・心理的観点からのアプローチが引き続き必要であり、学校園からも、有効的な活用方法や活用事例について知りたいという要望も出てきている。

これらのことから、活用事例集やケーススタディのための資料集を用いるなど、有効的な活用方法等についてより一層の周知を進めるとともに、担当弁護士とともに臨床心理士等の専門家を学校園へ派遣し、学校園の課題に対応することで、さらなる課題解決ができる体制の構築を行う。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
各教育ブロックに担当弁護士2名を配置するとともに臨床心理士等の専門家を学校園へ派遣し、対応を実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>活用事例集やケーススタディのための資料集を用いて周知</li> <li>担当弁護士とともに臨床心理士等の専門家を学校園へ派遣 等</li> </ul>		

## 視点2 教員の業務負担の軽減

### ア 学校園への通知文書及びチラシ等の周知文書の削減

#### 【これまでの取組状況】

教育委員会からの照会・調査を削減するため、「学校園へ通知文書及び照会・調査文書等を送付する場合の取り扱い（照会・調査文書の取り扱い）」に基づき、調査・照会文書の精査を行うことで、調査・照会文書の件数は、平成30年度は455件であったのに対し、令和3年度は326件と129件の調査・照会文書が削減されている状況である。

また、学校園へ通知文書及び照会・調査文書等を送付する場合の取扱いについて、令和4年度にネットワーク基盤の再構築に伴い、Outlookや連絡掲示板等を活用することで、今まで以上に学校園の負担が軽減されるよう、再度整理を行った。

さらに、本市の機関及び法人その他の団体が実施する事業・行事等に関するチラシ等の児童・生徒への配付依頼が数多く寄せられており、その対応が大きな負担となっていることから、令和2年度に配付物の基準や手続きにかかるルールを定めるため、「教育委員会所管の学校における周知文書等の配付に関する要綱」を制定し、周知を行った。

#### 【これからの取組】

教育委員会からの照会・調査文書等を引き続き削減していくとともに、学校園へのチラシ等などについても、取り扱いを適宜見直し、周知を行うことで、削減を図っていく。

#### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
<p>照会・調査文書の取り扱いについて、連絡掲示板等を活用することにより、学校園の負担が軽減されるよう令和4年度に再度整理</p>	<p>取り扱いを適宜見直し、引き続き通知文書及びチラシ等の周知文書を削減</p>		

NEW!

## イ 欠席連絡等アプリの導入

### 【現状】

現在、学校では児童生徒の欠席連絡が朝の始業前に集中し、教員が授業の準備に十分な時間を確保できていない。

また、新型コロナウイルス感染症による対策として、児童生徒の体温チェックを行っており、児童生徒が毎朝検温した結果を記入した用紙の回収及び、保護者からの欠席連絡等の対応や、その集約に教員が多く時間を要している。

### 【これからの取組】

スマートフォンアプリを導入し、保護者からの欠席連絡等の電話対応、児童生徒の健康状態の集約及び手紙配付等にかかる時間及び事務負担の削減をめざすとともに、学校休業中などでも学校からのお知らせが児童生徒を経由することなく、保護者に伝えられることや、懇談の出欠確認などの返信を可能とすることで、教員と保護者双方の負担軽減を図る。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
全小・中学校に導入	導入後、現場の意見を聴取し改善	



NEW!

## ウ 採点支援システムの導入

### 【現状】

採点業務については、教員の手作業により、解答用紙を一人ずつ繰りながら採点を行い、採点後は合計点や観点別の得点等も一人ずつ計算を行うなど、採点業務が教員の負担となっており、時間外勤務の発生に繋がっている。

### 【これからの取組】

採点・集計のデジタル化を可能とする採点支援システムを導入し、採点業務の効率化（選択式問題の自動採点、設問ごとの一括採点等）や集計の自動化（合計得点、観点別得点等）により、教員の採点業務時間及び負担の軽減を図る。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
全小・中学校に導入	導入後、現場の意見を聴取し改善	

**NEW!**

## エ 学校におけるプール清掃等の外部委託

### 【現状】

学校における清掃等については、教職員による対応、または教員の指導監督のもと教育活動の一環として児童生徒による対応が行われてきた。

清掃等は教員の負担となり、本来業務である子どもたち一人ひとりと向き合う時間が取れないことに繋がっている。

### 【これからの取組】

教育活動及び学校運営の計画を進めるにあたり、教員が必ずしも行う必要のない業務の一部を民間事業者に委託することにより、教員の負担を軽減し本来業務の充実を図る。

(具体例)

プール清掃、トイレ清掃、運動場にがりまきなど

### 【目標を達成するまでの行動計画】

令和5年度	令和6年度	令和7年度
小・中学校へ実施	導入後、現場の意見を聴取し、取組の有意性を検証	

## オ 学校事務の職務の見直しや学校経営への参画

### 【これまでの取組状況】

平成 29 年 3 月の「地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）」の一部改正を踏まえ、令和 2 年度に「共同学校事務室」をモデル設置し、段階的に実施校を拡大している。

共同学校事務室においては、これまで学校ごとに行っていた事務処理を、複数の学校の事務職員で共同して集中処理や相互点検を行うことにより、職員の資質向上と人材育成を図っており、実施校においては教員の事務負担の軽減にも効果がみられている。

### 【これからの取組】

共同学校事務室における効果を拡大するため、令和 5 年度から全市実施する。

また、校長に集中する決裁の負担軽減を図るため、通勤・住居手当の支給決定にかかる専決権を、共同学校事務室における総括室長（事務主幹）に付与できるよう、専決規程の整備を進める。

共同学校事務室を全市実施することにより、学校事務職員の資質向上と人材育成を図りつつ、職員がこれまで以上に積極的・主体的に学校経営へ参画することで、さらなる管理職・教員の負担軽減に繋げていく。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
<p>共同学校事務室の段階的实施 (R3 構成校 87 校) (R4 構成校 186 校)</p>	<p>共同学校事務室の全市実施 (構成校 409 校)</p>	<p>学校事務職員が積極的・主体的に学校経営へ参画することを推進 学校事務職員と教員等との事務分担の整理</p>	

## カ 研修受講に係る開催方法等の見直し

### 【これまでの取組状況】

研修受講に係る教員の負担軽減を図り、研修の有用感をより高めるため、「waku×2.com-bee」(大阪市教育データベース)への研修資料の掲載、「マイ・ラーニング・レコード」(研修受講システム)を活用し、オンデマンド研修と集合研修またはオンライン研修と組み合わせたハイブリッド型研修を推進することで、研修受講にかかる移動時間の削減など、研修受講に係る教員の負担軽減を図ってきた。

### 【これからの取組】

「waku×2.com-bee」の教育コンテンツを増やすとともに、必要に応じた集合研修の実施やオンデマンド教材の充実、オンライン研修の活用を推進し、研修の有用感をさらに高め、研修受講に係る教員の負担軽減を図る。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
「waku×2.com-bee」への研修資料の掲載、ハイブリッド型研修の推進	「waku×2.com-bee」の教育コンテンツを充実 引き続きハイブリット型研修を推進するとともに 必要に応じた集合研修の実施やオンデマンド教材の充実、 オンライン研修の活用の推進		

## キ 学校園が作成する計画等の見直し

### 【これまでの取組状況】

教育委員会において学校園が作成している様々な計画について、その内容の把握を行ってきた。

しかし、計画の数が多く、内容也多岐にわたっていることに加え、国の法令を根拠としたものも数多くあり、それらについては容易に改正等ができず、学校園の負担軽減を実現するために、様々な視点で整理が必要であることから、精査（同様の内容の計画の統廃合、内容の簡素化等の検討）に時間を要している状況である。

### 【これからの取組】

引き続き、学校園が作成する計画等に係る内容の精査（同様の内容の計画の統廃合、内容の簡素化等の検討）を行い、見直しや規定整備等を行う。

また、法改正等により、新たに学校園において策定すべき計画等が追加される可能性があるため、情報を適切に周知して適宜見直しや規定整備等を行う。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
策定する計画等の状況把握	計画等の内容の精査及び精査した結果の実現に係る規定整備等		

### 視点3 部活動における取組

#### ア 部活動指導員の配置

##### 【これまでの取組状況】

中学校の教員の負担軽減や部活動指導体制の充実を図るため、平成30年度から部活動指導員を配置している。

令和4年度は、部活動指導員の配置を390部活動に拡充し、1校当たり約3部活動の配置とし、部活動指導に適格な人材を確保するとともに、教員の負担軽減を図ってきた。

##### 【これからの取組】

部活動指導員は、教員の負担軽減の効果が高いことから、令和7年度までに、1校当たり約5部活動の配置をめざすこととして、令和5年度から段階的な拡充を行う。

##### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
390部活動	530部活動	580部活動	630部活動

## イ 休日における部活動の地域連携・地域移行

### 【これまでの取組状況】

全国的に少子化が進む中、将来にわたり生徒がスポーツ・文化芸術活動に継続して親しむことができる機会を確保するとともに、教員の働き方改革を進め、学校教育の質の向上を目的とした、休日における部活動の地域連携・地域移行について、令和５年度から令和７年度までの３年間を「改革推進期間」とし、地域連携・地域移行に取り組つつ、可能な限り早期の実現をめざすという方向性がスポーツ庁及び文化庁より示された。

本市では令和３年度から、桜宮高校と連携し、都島区の５中学校を対象にモデル研究を始めている。

### 【これからの取組】

部活動における今日的課題を検証し、令和５年度から、モデル実施の拠点を拡充し、４教育ブロックで１箇所ずつとするなど、令和７年度を目途に休日における部活動の地域移行を市内全域に広めていくことをめざす。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
都島区の５中学校を対象にモデル実施	４教育ブロック 各１箇所に拡大	段階的にモデル実施を拡充し、休日における部活動の地域移行を市内全域に広めていくことをめざす	



## ウ 部活動指針にかかる休養日の設定や活動時間の遵守

### 【これまでの取組状況】

平成 30 年度に、「大阪市部活動指針～プレイヤーズファースト～」の改訂に伴い「部活動は長くとも平日 2 時間程度、学校の休業日は 3 時間程度とし、週当たり 2 日以上 of 休養日を設けること」など、普段の部活動にかかる休養日等を設定し、令和 2 年度には、部活動指針を再度改訂し、「休日に大会等に参加する場合も、活動しない日を確保すること」等の部活動の大会等への参加に関する上限を設定するなど、教員の部活動への参加のあり方の見直しを行った。

また、令和 4 年度には、部活動指針にかかるアンケートを行ったところ、活動時間については、8～9 割の部活動において、指針の目安時間を遵守している。

### 【これからの取組】

部活動指針の目安時間を遵守できるよう、休養日の設定や活動時間の遵守に努めるよう指導等を行う。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
アンケート方式による 部活動の活動時間の状 況把握	指導等による、各部活動における休養日の設定や 活動時間の遵守		

## ア 学校管理職及び教員への情報発信

### 【これまでの取組状況】

教員の負担軽減や時間外勤務の削減に向けた取組について、定期的に教育委員会が調査を行い、取りまとめ結果と好事例を併せて情報発信している。

また、文科省や各地方自治体から、学校園の取組にかかる好事例の提供があれば、適宜情報共有を行っている。


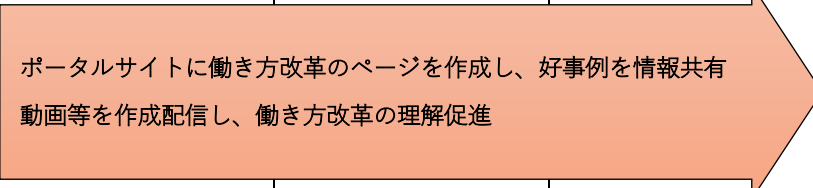
さらに各学校園においても、学校間連携を活用し、好事例の共有を行っている。

### 【これからの目標】

ポータルサイトに、働き方改革に関するページを作成し、そこに好事例を展開するなど、各学校園がいつでも閲覧できる環境を整備する。

さらに、働き方改革に関する動画等を作成、配信するなど、働き方改革への理解を深める取組を進める。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
			

## イ 教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底

### 【これまでの取組状況】

教員の時間外勤務時間の実態把握は、教職員勤務情報システムの出勤・退勤打刻の情報を基にしており、長時間勤務による教員の健康障害の防止対策、学校園における働き方改革の検証、今後の施策の検討などを確実にを行うためには、出勤・退勤打刻が適正になされていることが重要である。

さらに、働き方改革を進めるためには、教員一人ひとりの勤務時間に対する意識改革が必要である。

そのため、適正な打刻の徹底を行うよう促すとともに、様々な場において、啓発を行ってきた。

また、適正な出退勤時間や教職員同士の声掛けを促し長時間勤務の縮減のための啓発ポスターを作成し、職員室等に貼るなど教職員が普段から目にすることで、長時間勤務に対する意識改革に繋げる取組を行っている。

### 【これからの取組】

労働時間の長さを成果と見るのではなく、限られた時間の中で教育の質を下げることなく、成果を上げることなど、効率的な働き方を実現するため、定期的に教員一人ひとりに意識改革にかかるメールの送付や働き方改革における情報誌等の配信を行う。

また、教員の勤務時間に対する意識啓発や、教職員勤務情報システムによる適正な出勤・退勤打刻の徹底をするよう、引き続き様々な場を活用しながら啓発を行う。

令和5年度から、教職員勤務情報システムにて、各教員が自分自身の時間外勤務の状況を、各校園長が自校教員の時間外勤務の状況をそれぞれ閲覧できるようにするとともに、時間外勤務が多い教員に対してアラーミングをする等のシステム改修を行うことで、学校園が時間外勤務の状況をより把握しやすい環境の整備を行う。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
勤務時間や適正な打刻の徹底について、教員へ啓発	引き続き、様々な場を活用しながら啓発。 教員自身が時間外勤務の状況を閲覧できることや、時間外勤務が多い教員にアラーミングをする等のシステム改修を行うことで、学校園が時間外勤務の状況をより把握しやすい環境を整備。		

## ウ 人事評価制度を活用した意識改革

### 【これまでの取組状況】

学校園における働き方改革への意識を高める為、令和３年度から校園長の人事考課制度における評価の着眼点に、長時間勤務削減等の働き方改革に向けた取組を推進するための項目を設定した。

また、令和４年度から、校園長等の目標管理制度において、働き方改革の推進が目標とできるように、設定目標数を３つとした。

教員については、令和４年度から目標管理制度における目標設定の際に「働き方改革の推進」についても設定できるように変更し、「人事評価制度運用の手引き」の具体的な例として記載することで、人事評価制度を活用した意識改革を図っている。

### 【これからの取組】

校園長に対し、評価者面談時に自校の教員における時間外勤務の状況等について、必要な助言を行わせることにより、校園長の働き方改革に係る意識啓発を行っていく。

また、引き続き人事考課制度や目標管理制度の評価項目における着眼点等について、研修等を行い意識啓発を行う。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
人事考課制度や目標管理制度に働き方改革の目標の設定	校園長に対し、評価面談時の助言等による、教員に対する働き方改革に係る意識啓発 研修を通じた意識啓発の継続実施		

ア 学校園における働き方改革の取組に対する、地域・保護者等への情報発信等

【これまでの取組状況】

各学校園では教員が子どもと向き合う時間を確保するため、「学校や地域行事の見直し」、小中学校における業務時間外の電話対応に対する「音声応答装置の導入」、教職員の健康保持及び増進と心身の休養等の観点から、夏季・冬季及び春季休業中における「学校閉庁日の設定」週1回以上の定時退庁日を設ける「『ゆとりの日』の設定」など様々な取組を進めている。

各学校園における取組をより円滑に進めるためには、地域・保護者等の理解・協力が必要であることから、令和元年度に地域・保護者に向けて、学校園における働き方改革の取組に対し、ご理解いただくよう「市長メッセージ」を発信した。

【これからの取組】

さらに地域や保護者に理解・協力を得るために、メッセージを配信することだけでなく、新入生の保護者に対し、学校園における働き方改革のチラシを配布するなど、継続的なはたらきかけを行っていくとともに、区役所と協力し、地域や保護者に向けて学校園における働き方改革の理解を得られるような情報発信を行っていく。

また、教員の地域行事等の参加についても、位置づけの見直しを行うとともに、区役所とも協力し、行事の参加にかかる精査を行っていく。

【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
<p>学校や地域行事の見直し 働き方改革のメッセージの発信等</p>	<p>地域・保護者等に向けたメッセージ及びチラシを配布する等の定期的な働きかけ 区役所から地域・保護者への働きかけ 教員の地域行事の参加にかかる位置づけの見直し等</p>		

## イ ICT環境の改善

### 【これまでの取組状況】

令和元年度に校内 LAN 環境の再構築を行い、ネットワーク環境の安定稼働に向けた整備を進めてきたほか、令和２年度に全教室の無線アクセスポイントの整備を行うことで、職員室以外でもネットワークを使用できるよう校内環境を整備した。

あわせて、令和３年度には、ネットワークの再構築により学校における通信環境の改善を図った。

### 【これからの取組】

今後、校務系システム全体を見直し、教職員の利便性・拡張性、学校事務の効率化、保護者の利便性向上を見据え、システムの再構築の検討を進める。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
<div>使用環境の整備 ネットワークの再構築</div>	<div>校務系システムの再構築の検討</div>		

## ウ 小学校における少人数学級の計画的な整備

### 【これまでの取組状況】

小学校の学級編制について、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」（昭和33年法律第116号）により、これまで40人（第1学年のみ35人）を標準とされていたところ、令和3年の法改正により、学年進行により令和3年度から令和7年度までに35人に段階的に引き下げられることとなった。

### 【これからの取組】

学級編制の標準の引き下げにより、教職員定数の改善が図られ、学習指導・生徒指導におけるきめ細かな指導体制の整備とともに、教員の負担軽減にも繋がることから、法改正を踏まえて、少人数学級への移行に計画的に取り組む。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度		令和5年度	令和6年度	令和7年度
				



## エ 小学校高学年における教科担任制（専科指導）の推進

### 【これまでの取組状況】

令和4年度においては、39校に小学校専科指導（算数・理科・体育・英語）に係る加配措置を行っている。

加配措置を行うためには、その教科の、専門性を有する人材の確保が課題である。

### 【これからの取組】

小学校専科指導（算数・理科・体育・英語）に係る加配措置を拡充し、教員の授業時間数を軽減することで学校の働き方改革を進める。

併せて、教科指導の専門性を持った教員によるきめ細かな指導と、中学校の学びに繋がる系統的な指導の充実を図る。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
教科担任制の推進	国の加配を積極的に確保（活用）し、段階的に配置数を拡大		

## オ 学校園における労働安全衛生管理体制やメンタルヘルス対策の充実

### 【これまでの取組状況】

学校園における労働安全衛生管理体制について、教職員の人数が50人以上の職場について、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づき衛生管理者を選任するとともに、50人未満の職場についても衛生推進者を選任して、学校園の労働安全衛生管理体制の整備を進めてきた。

本市の全学校園に率先的に学校産業医を配置し、長時間労働者に対する面接指導やその結果に基づく措置等を行うこととして、教職員の健康管理体制を確立している。

また、労働安全衛生体制の更なる充実を図るために、「大阪市教職員安全衛生管理計画」（以下、「安全衛生管理計画」という。）を毎年度策定し、学校園に周知してきた。

メンタルヘルス対策としては、高ストレス職場に対しては、「安全衛生サポート事業」等、集合研修以外でのアプローチを進めるとともに、少人数制のセルフケア研修やラインケア研修の実施、メンタルヘルス研修（こころの健康講習会）に「職場環境改善研修」の研修メニューを追加するなどの取組を行ってきた。

### 【これからの取組】

引き続き、適切な安全衛生管理計画を策定、周知することや、各学校園における労働安全衛生委員会の開催状況等を把握し、必要な助言・指導を行うとともに、サポート事業の利用を促し、安全衛生委員会を定期的に行うことができる環境の整備をすることで、各学校園の安全衛生活動の推進を図る。

### 【目標を達成するまでの行動計画】

～令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働安全衛生管理体制の整備 メンタルヘルスに対する取組 実施	助言・指導を積極的に行い、引き続き労働安全衛生管理体制の整備 メンタルヘルスに対する取組実施		

### 3 各学校園の状況に応じて個々に進める取組

働き方改革を進めていくためには、学校園で勤務されている教員の皆さんの取組や意識改革が不可欠であり、教員一人ひとりが意識を変えることが、大きな成果に繋がります。

学校園毎で進めることができる取組を次のとおり掲載していますので、状況に応じて推進して下さい。

また、教育委員会も、取組における好事例の展開や取組方法の見直しなどを適宜行い、各学校園において取組が進めやすいよう全力でサポートしていきますので、一緒に頑張ってください！！

#### (1) 主な取組事例

##### ア 退勤目標時間の設定

教職員の健康保持、増進と心身休養を図るために、全員が定時退庁日とするゆとりの日を設定していただいておりますが、取組を推進していくには、単にゆとりの日を設定するだけではなく、設定日に教員が退勤できるような取組も重要です。

例えば、ある学校では、ゆとりの日が設定されていることがわかるように、教員間で共有している行事予定表に記載するようにして、職員室の黒板にも文字の色を変えて目立つようにマグネットを貼るなど、わかりやすい工夫や意識付けをしている事例もあります。

設定日に教員が退勤しやすい環境づくりについても、併せて実施いただくようお願いします。

さらに、ゆとりの日の取組のほかに、少しでも早く退勤できるよう意識するために、日々の退勤打刻についても、学校園全体や個々の教員毎に退勤目標時刻を設定・共有など、様々な取組を進めてみてください。

なお、小学校においては午後6時以降、中学校においては午後6時30分以降の電話について音声応答装置による対応としていただいているところですが、上記の取組により、これらの時間より前に退勤する場合には、その時間から音声応答装置による対応としていただいて差し支えありません。

##### イ 働き方の見直し

労働時間の長さを成果と見るのではなく、限られた時間の中で教育の質を下げず、成果を上げることを意識した働き方を心がけましょう。

また、教職員一人ひとりが勤務時間や休憩時間を意識し、メリハリをつけ、業務の効率化を図りましょう。

なお、休憩時間は労働基準法（昭和22年法律第49号）で取得するよう定められておりますので、交替での取得や、休憩を分割取得するなど、工夫し勤務時間内に取得してください。

テレワーク制度については、校務運営への影響や特定の教職員に偏らないよう考慮するため、週2回程度を目安としているところですが、夏季休業期間等の長期休業中においては、校務運営に支障がない範囲であれば、目安に拘らず柔軟に対応いただいて構いません。

## ウ 学校閉庁日の取組

現在、各学校園の状況に応じて、夏季、冬季及び春季休業中の学校閉庁日の設定を行っているところでは、

8月に学校閉庁日を5日間設定し、土日祝日をあわせて10連休の長期休業とした学校もありました。

学校閉庁日を設定することで、長期休暇を取得することもでき、心身のリフレッシュにも繋がりますので、各校園長におかれましては、引き続き教職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めていただくようお願いします。

## エ 勤務時間の割振り変更

朝早くから運動会の準備をし、午前中に運動会を行う場合や遠足に行く場合等に、勤務時間の割振り変更をすることで、早い行事や業務の終了に合わせて早く退勤することができ、時間外勤務時間を削減することができます。

各校園長におかれましては、校務運営上必要と認める場合は、積極的にご活用ください。

## オ 教員の時間外勤務実績の確認

現在、毎月20日頃を目途に、教育委員会事務局から各校園長あてに、自校園や校種別における前月の時間外勤務実績をまとめた資料を送付しております。

この資料を活用し、自校園と校種別の平均時間外勤務時間を比較することで、自校園の時間外勤務の状況を確認することができ、長時間勤務の解消に向けた意識付け等を行っていただいているところですが、令和5年度より、教職員勤務情報システムで、各教員が自分自身の時間外勤務の状況を、各校園長が自校の各教員の時間外勤務の状況をそれぞれ閲覧できるよう改修を行っております。

## カ 教員の適正な出勤・退勤打刻の徹底

教員の服務監督上、出勤・退勤打刻を適正に行うことが必要であることは言うまでもありません。

教員の時間外勤務時間の実態把握は、教職員勤務情報システムの出勤・退勤打刻の情報を基に把握しております。

このため、出勤打刻前や退勤打刻後に業務を行うこと、必要以上に早く出勤し打刻をすること、私事滞館を行うことなどは適正な出勤・退勤打刻とは言えず、教員の時間外勤務時間の実態把握が正確にできず、正しい分析を行うことができません。

なお、いわゆる持ち帰り仕事など職場外で業務を行う場合は、必ず教職員勤務情報システムの「時間外勤務記録簿」にて記録することとなっております。

校園長におかれましては、各教員が教職員勤務情報システムで時間外勤務時間を確認するよう周知し、長時間勤務の解消に向けた教員の意識醸成に努めていただくようお願いします。

## キ 校務分掌の見直し

校務運営を行っていく上で、ICT など専門的な分野に長けている教員や、知識、経験の豊富な教員にどうしても業務が偏ることが起こります。

単に業務分担を増やすだけでなく、その教員が行っている他の業務分担を変更するなどの見直しを行うことも必要です。

ある学校では、学年末に次年度の行事などの総括をする際に、管理職が率先して、業務の整理を行い、優先順位をつけることで、教員が必ず対応すべきものと、そうでないものを明確化し、学校全体で取り組むようにした事例もあります。

## ク 学校行事の見直し

学校園において独自に取り組んでいただいている学校行事等の見直しの事例として、次のようなものが挙げられます。

これらの事例も含め、各学校園の実情に応じて、学校行事等の見直しにご活用ください。

### 各学校園の取組例

- ・ 運動会の半日開催などによる、運動会の準備に要する時間の削減。
- ・ 家庭訪問について、1年生を除き、保護者の希望制とし、終了時刻を原則として午後5時までとした。
- ・ 夏休みのプール開放や、2学期以降のプール授業を行わないこととした。
- ・ 小学校において、林間学校を2泊3日から1泊2日とした。
- ・ 中学校において、1学期の中間テストを行わないこととした。

## ケ 地域行事への参加

地域行事への参加については、校園長のマネジメントのもと、学校園の実情を踏まえた上で、保護者・地域の皆様のご理解を得ながら、例えば、参加する地域行事の精選や参加する場合であっても参加時間を短縮する、参加する教員を最小限にするなど、地域行事への参加に係る教員の負担軽減を考えてみてはいかがでしょうか。

なお、取組に対する地域・保護者等への理解を深めるため、区役所とも協力して情報を発信してまいります。

## (2) 学校園で取組を進めるためのアクションプランの設定

学校園ではこれまでに示したような、地域行事の参加や学校行事等の見直し、学校閉庁日やゆとりの日の設定等働き方改革における取組を進めていただいているところです。

また、令和4年度から「運営に関する計画」に定めるべき全市共通目標に、働き方改革に関する項目を設定したことで、学校園においても働き方改革への意識が高まっているところです。

働き方改革を進めるにあたり、学校園によって状況が異なることから、これまでも、すべての学校園が同じ取組を進めるのではなく、校園長のマネジメントのもと、学校園毎の取組を進めていただいています。そこで教員が共通認識を持ちやすくなるように各学校園での取組の「アクションプラン(施策目標及び工程表)」を設定していただき、一つのツールとして活用いただければと考えています。

また、アクションプランは「運営に関する計画」の進捗管理にも役立ちます。

具体的には、各学校園で取組やすいものや、目標を立てやすいものを選んでいただき、取組を進めていただきますようお願いします。

### 【学校園のアクションプランの項目例】

分類	例
教員の時間外勤務時間の目標	当該校における基準1・基準2の改善率（○%改善する） 時間外勤務時間の削減（○時間削減する）など
学校園における取組の目標	学校行事等や会議、地域行事への参加の見直し 退勤目標時刻の設定（ゆとりの日以外の退勤目標設定） 学校閉庁日などの休暇の取得しやすい環境づくり 教員の業務にかかる事務分担の見直し など

※学校園の状況に応じて、上記以外の分類においても学校園独自で目標を立てることも考えられます。

### 【学校園のアクションプラン作成例】

ゆとりの日以外の退勤目標時刻の設定			
<b>【行動目標】</b> 週1回のゆとりの日に加え、 <u>各人で週1回程度、ゆとりの日以外の退勤目標時刻を設定する。</u>			
<b>【目標を達成するまでの行動計画】</b> <table border="1"><thead><tr><th>令和5年度</th></tr></thead><tbody><tr><td>週1回のゆとりの日に加え、18時に退勤するなどの各人で週1回程度、ゆとりの日以外の退勤目標時刻の設定及び実施。 また、「退勤目標日共有表」を作成し、学校内で共有を図る。</td></tr><tr><td>「退勤目標日共有表」及び教職員勤務情報システムにより遵守できているか自身で検証を行う。</td></tr></tbody></table>	令和5年度	週1回のゆとりの日に加え、18時に退勤するなどの各人で週1回程度、ゆとりの日以外の退勤目標時刻の設定及び実施。 また、「退勤目標日共有表」を作成し、学校内で共有を図る。	「退勤目標日共有表」及び教職員勤務情報システムにより遵守できているか自身で検証を行う。
令和5年度			
週1回のゆとりの日に加え、18時に退勤するなどの各人で週1回程度、ゆとりの日以外の退勤目標時刻の設定及び実施。 また、「退勤目標日共有表」を作成し、学校内で共有を図る。			
「退勤目標日共有表」及び教職員勤務情報システムにより遵守できているか自身で検証を行う。			

## 第4章 最後に

第2期働き方改革推進プランではこれまでからの継続した取組や、新たな取組を掲載しました。

「大阪市教育振興基本計画」の基本理念である「全ての子どもが心豊かに力強く生き抜き未来を切り拓く力を備え、健やかに成長し、自立した個人として自己を確立することや、グローバル化が進展した世界において、多様な人々と協働しながら持続可能な社会を創造し、その担い手になることをめざす」ためには、長時間勤務の解消だけでなく、職場の風通しや、子育て・介護等の休暇が取得しやすい職場環境づくり等のワーク・ライフ・バランスを実現し、働き方満足度を高めていく取組が必要です。学校園が働きやすい環境となり、より「大阪市の学校園で働きたい」「大阪市の学校園で働いてよかった」と感じられるよう、教職の魅力を高め、本市の教員になりたいという人材が増えることを願って「教員の働き方満足度日本一」を共にめざしてまいりましょう。

また、取組を進めることで2つの目標を達成できるとともに、次の2つの指標も達成できると考えています。

小・中学校の教員1人当たりの月平均時間外勤務時間を  
政令指定都市の中で最も少なくする

### ○政令指定都市における現在の状況

令和3年度の各政令指定都市における小中学校教員1人当たりの平均時間外勤務時間について本市が独自の基準で調査したところ、20都市平均で40時間23分でした。

一方、大阪市は、32時間12分で政令指定都市の中では3番目に少ない状況でした。

子どもたち一人ひとりに寄り添うための時間を確保できるようにするためには、長時間勤務の解消に向けた取組を引き続き推進し、小中学校教員一人当たりの月平均時間外勤務時間が、政令指定都市の中で最も少なくなることをめざします。

【各政令指定都市の小・中学校における教員1人当たりの時間外勤務時間（大阪市調べ）】

	大阪市	政令指定都市平均
令和3年度	32時間12分 ( <u>3位</u> /20市中)	40時間23分

## 大阪市の学校園で働く教員の働き方における 満足度指数を高める

学校園の教員に自身の勤務時間の長さや仕事へのやりがい、子育て・介護等の休暇が取得しやすい職場環境であるか、風通しのよい職場環境であるかなど、様々な分野において、働き方に対する満足度のアンケートを行ったところ、特に「仕事へのやりがい」や「子育て、介護等の休暇が取得しやすい職場環境」「風通しのよい職場環境」について、多くの教員が満足している一方で、「勤務時間の長さ」「業務量」「休憩時間が取得しづらい」ことについて、満足していない教員が多いことが判りました。

この結果を踏まえて長時間勤務解消の取組など、働き方改革における様々な取組を引き続き進めることで、大阪市の学校園で働く教員の働き方における満足度指数を高めていきます。

### 大阪市の学校園で働く教員の働き方における満足度指数 令和4年度 60.9

※調査結果における総合評価を 100 に換算した場合の指数

