

教職の魅力向上方針

令和 8 年 1 月 27 日

大阪市教育局委員会

1 目的

- ・公立学校園の教員の志願者は、全国的に減少傾向が続き、大阪市の教員採用選考テストの受験者数も、5年連続で減少しています。深刻ななり手不足は全国的な課題であり、教員という仕事を選ばれない仕事になりつつあることで、高い成果をあげてきた我が国の教育が危機に瀕しているといっても過言ではありません。
- ・この間、大阪市においては、平成 31 年に教員の初任給を政令指定都市でトップ水準に引き上げるとともに、「教員の働き方満足度日本一」を目標に、市長部局の協力も得ながら、多くの支援スタッフの配置や、本務教員による欠員補充制度の創設など、教職の魅力を向上させるため様々な取組を進めてきました。
- ・しかしながら、教職を社会的に選ばれる仕事に変容させて人材を確保し、子どもたちへの教育を持続可能なものとするためには、本市の教職の魅力を発信するだけでは十分ではありません。
- ・義務教育費国庫負担制度のもと、公立学校園の教員として、社会から見つめられている以上、イメージだけではなく、教職という仕事の魅力を、現場の実態から本質的に、また全国的に高めていかなければなりません。地方と国が手を携えて、この危機的な状況を乗り越えていけるよう、「教職の魅力向上をリードする大阪市」として、率先して貢献していく必要があります。
- ・そのためには、いま現場で働く一人ひとりの教員の自己実現を支援して、働きがいとモチベーションを高め、いきいきと子どもたちに向き合い、それぞれが熱意と専門性を発揮して、全ての子どもたちによりよい教育を実現することが何よりも大切です。そしてひいては、教員が自らの職の魅力を自然に子どもたちに語れるような職場に変えていくことで、先生になりたいという子どもが増えるという、次世代への好循環が生まれ広がることを期待しています。
- ・そこで、大阪市が中長期的に、教職の魅力向上に貢献していくことができるよう、学校園現場の声も反映し、本方針を策定して、さらに強力に取組を進めることとします。

2 方針

- ・大阪市では、教職の魅力を向上させるため、**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**をめざします。

3 方針に基づく取組

(1) これまでの働き方改革による取組

- ① 長時間勤務の解消
- ② ワークライフバランスの確立
- ③ 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

(2) 働きがいを高めるための取組

- ① 心理的安全性が確保された中で、貢献感とやりがいを感じられる職場風土改革
- ② 多様な個性とキャリアプランに応じた人材育成
- ③ 高い専門性と役割に応じた魅力ある処遇