

学校園における  
働き方改革推進プラン

令和元年 12 月  
大阪市教育委員会

はじめに .....	3
第1 本プランについて.....	4
1 本市の学校園における教員の時間外勤務時間の状況等.....	4
(1) 教員の時間外勤務時間の状況.....	4
(2) 教員の勤務の長時間化の現状と要因.....	4
(3) 文科省ガイドラインで示された教員の勤務時間の上限の基準.....	5
(4) 本市に文科省ガイドラインで示された教員の勤務時間の上限の基準を適用した場合の状況 .....	6
2 本プラン策定に至った経緯及び目的等.....	6
(1) 本プラン策定に至った経緯.....	6
(2) 教員の勤務の特殊性を踏まえた本プラン策定の必要性.....	7
(3) 本プランの目的.....	7
第2 勤務時間の上限に関する基準とその達成目標.....	8
1 勤務時間の上限に関する基準.....	8
2 勤務時間の上限に関する基準の達成目標.....	9
第3 働き方改革に向けた取組.....	9
1 教育委員会における取組.....	10
(1) 専門スタッフ等の強化・充実.....	10
ア スクールサポートスタッフ.....	10
イ 大阪市版スクールロイヤー.....	10
ウ 副校長・教頭補佐・教頭補助.....	10
エ その他の専門スタッフ等の強化・充実.....	10
(2) 教員の事務負担の軽減.....	10
ア 学校園への調査・照会文書の削減.....	10
イ 学校事務職員の職務内容の見直し.....	11
ウ 研修受講にかかる教員の負担軽減.....	11
(3) 研修・評価等を活用した意識改革.....	12
ア 働き方改革に係る意識啓発のための研修.....	12
イ 人事評価 .....	12
ウ 学校評価 .....	12
(4) 学校園が作成する計画等の見直し.....	12
(5) I C T環境の改善.....	13
(6) 学校園における労働安全衛生管理体制の充実.....	13
(7) 部活動に係る取組.....	13
ア 部活動指針 .....	13
イ 部活動指導員.....	13
ウ 部活動の運営体制の構築.....	14
(8) 各学校園における働き方改革の好事例の収集・紹介.....	14
2 各学校園における取組.....	14
(1) 教員の勤務時間.....	14
ア 退勤目標時刻の設定.....	14
イ 学校閉庁日の取組.....	14
ウ 勤務時間の割振り変更.....	15
エ 教員の時間外勤務実績の確認.....	15

オ 教員の適正な出勤・退勤打刻の徹底.....	15
(2) 業務の役割分担・適正化.....	16
ア 校務分掌の見直し.....	16
イ 学校行事等の見直し.....	16
ウ 会議の見直し.....	17
(3) 地域行事への参加.....	17
第4 最後に .....	17
巻末資料 教員の時間外勤務時間の状況（平成28年度から平成30年度まで） .....	19

## はじめに

現在、学校園は、様々な教育課題への対応が求められており、学校園現場を取り巻く環境は複雑化・困難化するとともに、学校園に求められる役割は拡大・多様化しています。

このような状況のなか、全国的に教員の勤務が長時間となっていることが大きな問題となっており、本市もまた同様の状況にあります。

学校園での教育活動が円滑に推進されるためには、まず教員が健康で元気であればなりません。「子どものためであれば長時間勤務も良しとする」という働き方は、教員の皆さんの高い使命感から生まれるものではありませんが、その中で教員が疲弊していくのであれば、それは「子どものため」にはなりません。

教育委員会といたしましては、大阪市教育振興基本計画に掲げる、「生き抜く力を備え、未来を切り開く心豊かな子どもたちをはぐくむ」ためには、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、教員の皆さんが心身ともに健康で生き生きと働くことができる環境をつくる必要があると考えており、そのためにも学校園における働き方改革が急務です。

そこで、このたび、教員の長時間勤務の解消に向けた方針として、「学校園における働き方改革推進プラン」を策定しました。

このプランにおいては、学校園における働き方改革を推進するための取組をお示ししています。

今後、教育委員会と学校園でこれらの取組を着実に進め、教員の長時間勤務を解消することを通じて、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することができるよう、ともに目指して参りましょう。

令和元年 12 月  
大阪市教育委員会  
教育長 山本 晋次

## 第1 本プランについて

### 1 本市の学校園における教員の時間外勤務時間の状況等

#### (1) 教員の時間外勤務時間の状況

現在、学校園は様々な教育課題への対応が求められており、学校園現場を取り巻く環境は複雑化・困難化するとともに、学校園に求められる役割は拡大・多様化しており、教育以外の高い専門性が求められるような教員だけでは対応することが難しい事案も増えてきているところです。

また、この間の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、授業の更なる充実も求められているところです。

そのような状況の中、文部科学省の委託調査研究「教育政策に関する実証研究」の一つとして、平成28年度及び平成29年度の2か年で実施された「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」によると、1週間当たりの学内勤務時間は、小学校の教諭で57時間29分、中学校の教諭で63時間20分とされており、全国的に教員の勤務が長時間となっていることが大きな問題となっています。

また、本市の学校園における教員の時間外勤務時間の状況は表1及び巻末資料のとおりであり、年々改善傾向にあるものの、平成30年度の全校種平均で36時間35分と本市も国と同様に長時間勤務の状況にあり、特に教頭（全校種平均で63時間49分）が管理職以外の教員（全校種平均で35時間32分）と比べ長時間勤務の状況となっています。

(表1) 本市の学校園における教員の月平均時間外勤務時間

年 度	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
平成28年度	31時間53分	52時間54分	41時間16分	34時間38分	39時間28分
平成29年度	31時間26分	51時間38分	38時間43分	32時間47分	38時間24分
平成30年度	30時間36分	48時間2分	37時間51分	31時間5分	36時間35分
令和元年度	30時間28分	48時間5分	40時間43分	27時間28分	36時間41分

※ 令和元年度については、平成31年4月から令和元年10月までの月平均時間外勤務時間を記載している。

※ 時間外勤務時間は、教職員勤務情報システムから次の時間を分単位で集計しており、いわゆる持ち帰り仕事にかかる時間は含まれない。

- ・ 出勤打刻から勤務開始時間までの時間と勤務終了時間から退勤打刻までの時間
- ・ 出張命令時間
- ・ 時間外勤務記録簿（職場外）で処理した時間

#### (2) 教員の勤務の長時間化の現状と要因

教員の長時間勤務の要因は様々ありますが、次のようなものが考えられます。

ア 小学校・幼稚園の教員については、中学校・高等学校の教員に比して時間外勤務時間は短いものの、小学校・幼稚園の教員は学級の担任として児童・園児の休み時間なども児童・園児と一緒に活動を行っていることが多いことから、休憩時

間を取りにくかったり、授業準備を行う時間の確保が難しかったりするなど、時間外勤務時間にはあられない負担があります。

イ 中学校・高等学校の教員については、生徒指導や進路指導に加え、部活動が長時間勤務の一因となっているものと思われます。

ウ 規模の小さな学校園では、一人の教員が多くの校務分掌を兼ねて担わざるを得ないなどといった状況があります。

エ 教員の世代交代が進み、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要する時間が他の教員と比して長時間になっているものと思われま

### (3) 文科省ガイドラインで示された教員の勤務時間の上限の基準

平成31年1月に文部科学省より「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」（以下「文科省ガイドライン」という。）が発出され、「在校等時間」として次のアのとおり定義した上で、次のイのとおり教員の勤務時間の上限の基準を示しています。

#### ア 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。

#### イ 教員の勤務時間の上限の基準

##### (ア) 基準1

次のA及びBの基準を満たすこと

A 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間を減じた時間が45時間を超えないようにすること

B 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が360時間を超えないようにすること

##### (イ) 基準2

基準1を原則としつつ、児童等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合についても、次のAからDまでの基準を満たすこと

A 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が720時間を超えないようにすること

B 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を

減じた時間が45時間を超える月を1年間に6月までとすること

C 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が100時間を超えないようにすること

D 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、各月の在校等時間の総時間から条例等で定められた各月の勤務時間の総時間を減じた時間の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) 本市に文科省ガイドラインで示された教員の勤務時間の上限の基準を適用した場合の状況

上記(2)の基準1及び基準2を表1で見た平成28年度から平成30年度までの本市教員の時間外勤務時間の実態に当てはめた場合に、基準を満たす教員の割合は表2、表3及び巻末資料のとおりであり、基準1については約6割の教員が、基準2については3割以上の教員が、基準を満たしていない実態があります。

(表2) 基準1を満たす教員の割合

年 度	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
平成28年度	43.1%	28.0%	41.0%	31.6%	37.8%
平成29年度	42.9%	26.4%	40.7%	34.4%	37.3%
平成30年度	45.5%	28.1%	42.9%	39.4%	39.7%

(表3) 基準2を満たす教員の割合

年 度	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
平成28年度	72.2%	43.8%	60.6%	71.4%	62.1%
平成29年度	73.4%	42.5%	63.0%	74.3%	62.9%
平成30年度	75.8%	45.0%	63.8%	77.0%	65.4%

## 2 本プラン策定に至った経緯及び目的等

### (1) 本プラン策定に至った経緯

上記1でも述べたとおり、全国的にも教員の勤務が長時間となっていることが大きな問題となっています。

国でも学校における働き方改革に関する検討や取組が進められており、平成31年1月には、中央教育審議会において、「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)」(以下「中教審答申」という。)が取りまとめられたところです。

本市におきましては、平成29年7月に開催された総合教育会議の議論を踏まえ、民間事業者のノウハウを活用し、専門的な見地から勤務時間管理を含めた実効性の

ある業務改善策を策定・実施し、教員の勤務時間の短縮を図ることを目的として、業務委託を実施し、平成31年3月にコンサルタント会社より、「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」（以下「最終報告書」という。）が提出されました。

これまで、教育委員会事務局に学校業務改善ワーキンググループを設置し、学校園現場の負担軽減に向けて様々な取組を進めてきたところではありますが、このたび、中教審答申や最終報告書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、本プランを策定しました。

## (2) 教員の勤務の特殊性を踏まえた本プラン策定の必要性

本市では、労働基準法や大阪市規則等により、職員の時間外勤務時間の上限を規制していますが、この上限規制の対象となるのは超過勤務命令を受けて勤務する時間（以下「超過勤務時間」という。）とされています。

しかしながら、教員については、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（給特法）の規定により、いわゆる「超勤4項目」以外の業務は超過勤務とは認められません。

また、給特法の規定により、「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、また、教員についてはいわゆる持ち帰り仕事を行っているという実態もあります。さらに、教員には給料の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ません。

このように、教員の勤務には特殊性がありますが、超過勤務時間には該当しないとしても、校務として行うものについては、教育に必要な業務として勤務していることに変わりはなく、長時間勤務による健康障害を防止し、教員の皆さんが子どもたちの前で健康でいきい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。

そこで、超過勤務時間に該当するか否かに着目するのではなく、外形的に業務に従事していると想定される時間として、出勤打刻から勤務開始時間までの時間、勤務終了時間から退勤打刻までの時間、出張命令時間及び時間外勤務記録簿（職場外）で処理した時間を合算したものを「時間外勤務時間」と定義し、この「時間外勤務時間」の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こととしたものです。

## (3) 本プランの目的

教員の長時間勤務の要因は様々であり、その中には、働き方改革に必要な制度改正や教員の定数の改善など自治体単体や各学校園では実現することが困難なものも



あります。

しかしながら、教員の長時間勤務の解消は喫緊の課題であり、まずは教育委員会と各学校園において速やかに取り組むことができるものから取り組んでいく必要があります。

そこで、現時点において教育委員会と学校園において速やかに取り組むことができるとされるものについて本プランにおいて示すこととしました。

今後も教育委員会において引き続き教員の長時間勤務の要因を分析した上で、その解消策について検討し、その検討結果を踏まえ随時本プランを更新する予定ですが、まずは、今後、教育委員会と各学校園で本プランにおいて示す取組を着実に進め、教員の長時間勤務を解消することを通じて、教員の皆さんが子どもたちの前で生き生きと働くことができるよう、ともに目指して参りましょう。

なお、本プランで示す勤務時間の上限に関する方針やその達成目標のみが目的化し、真に必要な教育活動がおろそかになったり、自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加したりすることは、教員の長時間勤務の解消を通じて、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することができるようにすることを目的とする本プランのそもそもの趣旨に反するものです。このようなことがないように、特にご留意願います。

## 第2 勤務時間の上限に関する基準とその達成目標

### 1 勤務時間の上限に関する基準

文科省ガイドラインの基準1及び基準2と同様に、教員の時間外勤務時間について次の2つの基準を設定します。なお、教員以外の学校園の職員については、労働基準法の規定によるいわゆる36協定に基づく超過勤務時間の上限規制が適用されますので、次の基準は設定しません。

#### (1) 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

#### (2) 基準2

基準1を原則としつつ、基準1を超えて勤務する場合においても、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

## 2 勤務時間の上限に関する基準の達成目標

先に述べたとおり、基準1及び基準2を平成28年度から平成30年度までの本市教員の時間外勤務時間の実態に当てはめた場合に、基準1については約6割の教員が、基準2については3割以上の教員が、基準を満たしていない実態があり、いずれも年々改善傾向にあるものの、未だ多数の教員が基準を満たしていない状況にあります。

今後、第3に記載する働き方改革に向けた様々な取組を実行することを通じて、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。

また、特に基準2については、いわゆる働き方改革関連法による改正後の労働基準法において特に例外的なものとして設けられた基準に準じるものであり、教員の健康障害防止の観点からも、少なくとも基準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。

とはいえ、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、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、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す。

なお、この達成目標は、個々の学校園や教員に義務を課すものではありませんが、教員の長時間勤務を解消することを通じて、教員の皆さんが子どもたちの前で生き生きと働くことができるようにするためにも、ともに達成を目指して参りましょう。

- (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。

## 第3 働き方改革に向けた取組

第2の2で示した目標を達成するため、教育委員会として行っていく取組について、次の1のとおり示しています。

また、各学校園において行っていただきたい取組について、次の2のとおり示しています。

なお、今後、勤務時間の上限に関する基準の達成目標や、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。

## 1 教育委員会における取組

### (1) 専門スタッフ等の強化・充実

#### ア スクールサポートスタッフ

令和元年度から、教員の負担軽減対策として、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小学校・中学校に配置しています（令和元年度予算：小学校 50 校、中学校 20 校）。

今後は、学校園の教員の負担軽減を進めていく上で、スクールサポートスタッフが他にどのような業務を担うことができるのか、配置の効果検証を行うとともに検討を進め、あわせてスクールサポートスタッフの拡充を検討して参ります。

#### イ 大阪市版スクールロイヤー

児童生徒のいじめ・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るため、令和元年度から大阪市版スクールロイヤー制度を構築しています。

この大阪市版スクールロイヤー制度により、法的な問題に直面するに際しての教員の負担軽減を図って参ります。

また、今後、効果検証を行うとともに、学校園のニーズに合ったより活用しやすい制度となるよう、検討して参ります。

#### ウ 副校長・教頭補佐・教頭補助

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 年度より大規模校を中心に副校長（令和元年度 26 校）を、平成 27 年度より生徒指導上特に課題の大きい学校等に教頭補佐（令和元年度 23 校）を、平成 27 年度より教頭の事務負担軽減を図るため教頭補助（令和元年度 76 校）を、それぞれ配置しています。

今後も配置校数を増やすことを検討して参ります。

#### エ その他の専門スタッフ等の強化・充実

上記アからウまでのほか、複雑化・困難化する学校現場を取り巻く環境に対応するため、日本語指導協力者や特別支援教育サポーターなどといった専門スタッフ等について、引き続き強化・充実を検討して参ります。

### (2) 教員の事務負担の軽減

#### ア 学校園への調査・照会文書の削減

教育委員会事務局が行う独自の調査・照会文書に重点を置き、削減に向けての取組を行っており、その取組の結果、平成 30 年度の市教委独自の調査・照会文書発送件数については 455 件と、平成 29 年度の 949 件から 494 件の削減となりました。

た。引き続き、市教委独自の調査・照会文書を含め、市教委から発送する文書全体の削減に努めて参ります。

また、今後は、区役所が行う独自の調査・照会文書についてもその件数や実態を把握し、必要に応じて削減を働きかけて参ります。

## イ 学校事務職員の職務内容の見直し

学校事務職員の質の向上と事務の適正化や事務処理の効率化を図る観点から、平成 26 年度より学校間連携を実施し、経験年数の浅い事務職員や単数配置校の事務職員への助言や実務指導等の支援に努めてきました。

また、平成 31 年 3 月に「学校事務職員にかかる関連既定の改正について」により、学校教育法の改正の趣旨を踏まえ、改めて学校事務職員の役割や職務の見直しを通知したところです。

現在、学校事務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ができるよう質の向上に努め、教頭等の管理職の負担軽減に向けて総務・財務等の専門的知識を有する学校事務職員が学校経営への積極的に関与するとともに、教員の負担軽減の観点からも、教員が授業等の教育活動により専念できるよう教員と学校事務職員の役割を明確にすることが求められています。

今後は、中教審答申にも挙げられているように、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事務の集中処理や相互点検を行う「共同学校事務室」によって一層の適正化・効率化等を図っていくことについて、令和 2 年度以降、体制整備と合わせてモデル校での効果検証を行うことなどについて検討を進めて参ります。

## ウ 研修受講にかかる教員の負担軽減

平成 29 年度に、優れた授業実践事例等を登録した「w a k u × 2 . c o m - b e e（大阪市の授業のスタンダード）ポータルサイト」を開設し、教員が校務支援パソコン等で検索して、日々の授業や校内研修で活用できるよう、取り組んで参りました。

また、令和元年度からは、一部の研修において、職場を離れず自分のペースで研修することができる e - ラーニングによる研修を導入しているところです。

今後は、「w a k u × 2 . c o m - b e e（大阪市の授業のスタンダード）ポータルサイト」のコンテンツや e - ラーニング研修プログラムをさらに充実させるとともに、オンラインでの研修を拡充することで研修の効率化を推進して参ります。

### (3) 研修・評価等を活用した意識改革

#### ア 働き方改革に係る意識啓発のための研修

学校園における働き方改革を推進するためには、校園長をはじめとした管理職のマネジメント能力は必要不可欠です。そこで、今後、既存の研修において働き方改革に関する項目を設けることなどにより、管理職の働き方改革に係る意識啓発を図って参ります。

また、管理職以外の教員についても、働き方改革に係る意識啓発のための研修を今後検討して参ります。

#### イ 人事評価

働き方改革の取組を推進する観点から、人事評価についても平成 30 年度から次のとおり取り組んでいます。

##### (7) 管理職を対象とした人事評価

校園長をはじめとする管理職のマネジメント能力が必要であるとの観点から、校園長等管理職の能力評価の評価項目「人事管理／育成」において、「長時間勤務の縮減等、働きやすい職場環境づくりや教職員の健康管理に努めたか」を着眼点の 1 つとして位置づけるとともに、業績評価の評価項目「仕事の成果（総合）」において、「常に仕事の手順や段取りを考えて行動し、一定時間内に対応することができたか」を着眼点の 1 つとして位置付けています。

##### (4) 教員を対象とした人事評価

業績評価の評価項目「仕事の成果（総合）」において、「常に仕事の手順や段取りを考えて行動し、一定時間内に対応することができたか」を着眼点の 1 つとして位置付けています。

#### ウ 学校評価

学校評価については、毎年学校園が策定する運営に関する計画の達成状況を確認することにより行っていますが、今後、運営に関する計画に学校園が独自に取り組む目標として、基準を満たす教員の割合を前年度から改善する、基準を満たす教職員の割合の目標を設定するなどといった、業務改善や教員の働き方に関する項目を新たに設定することとします。

### (4) 学校園が作成する計画等の見直し

現在、学校安全計画や学校いじめ防止指針など各種法令に基づき、各学校園に対して計画等の策定を求めています。統合できるものは統合するなど整理、合理化に向け、計画・指針等の再検証を行います。

## (5) ICT環境の改善

現在、校内LAN環境の再構築を進めており、令和元年度末をもって全小中学校で再構築が終了します。今後は、無線アクセスポイントの増設等の整備を検討して参ります。

また、校務系ネットワークと学習系ネットワークの統合を検討しています。これにより、同じ校務支援パソコンから校務系ネットワークと学習系ネットワークの双方を利用することができるようになります。また校務支援パソコンについては共用パソコンの増設を検討します。

その上で、今後も各システムの機能改善を行う際には教員の負担軽減を念頭に置いた上で利便性の向上に努めて参ります。

## (6) 学校園における労働安全衛生管理体制の充実

中教審答申においては、安全衛生推進者又は衛生管理者の選任については、養護教諭等も含め、学校園全体の教員の業務を把握し、適切な役割分担を行うべきであるとされています。

これまで、各学校園の実情に応じて、養護教諭等以外の教員や学校事務職員に安全衛生推進者又は衛生管理者の任命を行っている学校園がありますが、さらに多くの学校園においてこのような任命を行うことができるよう引き続き努めて参ります。

また、教員のメンタルヘルス不調による病気休職を未然に防止するため、教員のメンタルヘルス不調対策の強化の一環として、職場環境改善研修の充実などを検討して参ります。

## (7) 部活動に係る取組

### ア 部活動指針

今後も国のガイドラインに基づいた、大阪市部活動指針の改定及び追記等を行うとともに、学校における部活動指針に基づいた取組状況について定期的に把握します。

また、指針に基づいた取組状況に課題がある学校に対して、聞き取りをするとともに課題の解消に向けて支援して参ります。

### イ 部活動指導員

部活動に起因した長時間勤務となっている顧問教員の負担軽減を図るため、平成30年度から部活動指導員の配置に取り組んでいます。

今後も適格な人材の確保に取り組み、学校のニーズに基づいた部活動指導員の配置を進めるとともに、部活動指導員の配置拡充を検討して参ります。

## ウ 部活動の運営体制の構築

中学校の部活動において、社会教育関係団体等の各種団体と連携するとともに、日本中学校体育連盟等の関係団体との調整を図りながら、部活動が参加する大会等の上限の目安等を定める等により、持続可能な部活動の運営体制の構築に取り組んで参ります。

### (8) 各学校園における働き方改革の好事例の収集・紹介

今後、各学校園における働き方改革に資することを目的とし、各学校園における働き方改革の好事例を教育委員会において収集し、各学校園へ紹介することとします。

## 2 各学校園における取組

### (1) 教員の勤務時間

本プランの公表とあわせて、教員の勤務時間について、教育委員会として保護者・地域のみなさまへ次のとおり発信します。

- ・ 第1の1(1)で述べたように、全国的に教員の勤務が長時間となっていることが大きな問題となっており、本市もまた国と同様に長時間勤務の状況にあること
  - ・ 第1の2(2)で述べたように、教員の勤務には特殊性があること
  - ・ 教員の勤務時間は、通常、午前8時30分から午後5時までであること
  - ・ 平成30年5月からは、全小中学校において平日の午後6時以降や、休日の電話について、音声ガイダンスによる対応を導入していること
  - ・ 家庭訪問や懇談などについても、教員の勤務時間にご配慮いただきたいこと
- その上で、各学校園においては、次のとおり取り組んでください。

### ア 退勤目標時刻の設定

ゆとりの日以外の日について、日々の退勤目標時刻を学校園全体で設定したり、個々の教職員ごとに設定したりし、全教職員で共有することにより、設定した退勤目標時刻までに全教職員が退勤するよう、取り組んでください。

また、ゆとりの日については、平成29年3月31日付け教委校(全)第82号『ゆとりの日』の設定及び実施について(通知)により通知したところですが、改めてゆとりの日の設定の徹底をお願いします。

なお、小学校においては午後6時以降の、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で差し支えありません。

### イ 学校閉庁日の取組

令和元年5月28日付け教委校(全)第10号「夏季休業中、冬季休業中及び春

季休業中の学校閉庁日の設定について（通知）」により通知したところですが、夏季休業中の学校閉庁日について、各学校園の状況に応じて、4日以上の設定を積極的にご検討ください。また、冬季休業中及び春季休業中についても各学校園の状況に応じて、学校閉庁日を設定してください。

#### ウ 勤務時間の割振り変更

勤務時間の割振り変更については、平成 27 年 3 月 24 日付け教委校（全）第 75 号「勤務時間の割振り変更の取り扱いについて（全教職員）」により通知したところでは、

例えば、朝の登校指導のために午前 8 時から午後 4 時 30 分の勤務へと割振り変更を行うことにより時間外勤務時間を削減することなどもできますので、朝の登校指導を当番制にすることとあわせるなど、勤務時間の割振り変更を適宜ご活用ください。

なお、勤務時間の割振り変更は、あくまでも、校園長が校務運営上必要があると認める場合に限り行うことができるものであり、教員の申出により勤務時間の終始の時刻を変更する、いわゆる早出遅出勤務とは異なる点などにご留意ください。

#### エ 教員の時間外勤務実績の確認

令和元年 12 月から、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、各学校園別や校種別などの前月の時間外勤務実績をまとめた資料を送付します。

この時間外勤務実績資料において、各学校園と校種別の平均時間外勤務時間を比較することにより各学校園の時間外勤務の状況を、各教員自身の時間外勤務時間と各学校園の平均時間外勤務時間を比較することにより各教員自身の時間外勤務の状況を、それぞれ確認することができます。

この手法については、平成 30 年度に民間事業者へ委託した「平成 30 年度教員の長時間勤務解消に向けた調査研究等」においてモデル校を対象に実施しており、各教員が自身の時間外勤務時間の状況を他と比較することにより、長時間勤務の解消に向けた意識付けに一定の効果が見られるとされています。

各校園長におかれましては、時間外勤務実績資料を全教員へ配付・回覧することなどにより周知したり、職員会議において共有を図ったりするなど、長時間勤務の解消に向けた教員の意識醸成に努めてください。

#### オ 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。



また、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います。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必要となります。

なお、あってはならないことではありますが、第2で示した勤務時間の上限に関する方針やその達成目標のみが目的化し、虚偽の出退勤打刻を行うことは、教員の長時間勤務の解消を通じて、教員の皆さんが子どもたちの前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することができるようにすることを目的とする本プランのそもそもの趣旨に反するものです。このようなことがないよう、特にご留意願います。

各校園長におかれましては、これまでも教員の適正な出勤・退勤打刻の徹底に努めていただいているところですが、改めて適正な出勤・退勤打刻の徹底に努めてください。

## (2) 業務の役割分担・適正化

### ア 校務分掌の見直し

特定の教員に業務が集中し、その教員の長時間勤務が常態化することのないよう、業務の偏りを平準化するなど、校務分掌の在り方を適時柔軟に見直すよう努めてください。

### イ 学校行事等の見直し

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積極的に学校行事等の見直しを行っていただくことを通じて、教員の負担軽減に努めてください。

- ・ 運動会の開催について、熱中症対策のため半日開催としたが、運動会の準備に要する時間の削減となった。
- ・ 家庭訪問について、1年生を除き、保護者の希望制とすることや、終了時刻を原則として午後5時までとすることなどとした。
- ・ 保護者との懇談の時間を従前より短くした。
- ・ 通知票の所見欄への記載を3学期のみとし、1学期及び2学期については保護者との懇談の際に子どもの様子等を伝えることとした。
- ・ 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。

## ウ 会議の見直し

各学校園における会議について、次の点などを踏まえ、会議の効率化に努めてください。

- ・ 重複する内容を複数の会議で取り扱っていないか、参加人数、開催頻度や開催時間が過度になっていないかなどの観点から、各学校園における会議を改めて精査する。
- ・ 単なる連絡・伝達事項については会議で取り扱わず、資料の回覧等により対応する。
- ・ 会議資料は電子メールなどで事前送付し、出席者はあらかじめ会議資料を確認した上で会議に出席する。
- ・ 議題を精選し、提案者や報告者は内容を吟味し簡潔に提案・報告する。
- ・ 会議の終了時刻をあらかじめ定め、終了時刻を過ぎた場合には速やかに会議を終了する。

### (3) 地域行事への参加

最終報告書において、教員の地域行事への参加について一部の小中学校に調査を行ったところ、平日夜間・休日の地域行事への参加が1校当たり、1年間で延べ約500時間となっていることが示されています。

つきましては、各校園長のマネジメントのもと、各学校園の実情を踏まえた上で、保護者・地域のみなさま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くする、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に努めてください。

なお、本プランの公表とあわせて、教育委員会として保護者・地域のみなさまへ教員の地域行事への参加に係る学校園における取組にご理解・ご協力いただきたい旨、発信しますので、各校園長からも、発信を行い、保護者・地域のみなさまの理解・促進に努めてください。

また、この取組につきましては、各区長を通じて地域のみなさまへご理解・ご協力を呼び掛けていただくよう、教育委員会事務局から各区長あて、依頼しておりますので、各区・各学校園の状況に応じ、区と連携してご対応くださいますよう、よろしく願いいたします。

## 第4 最後に

第1の2(3)「本プランの目的」でも述べたように、第3で示した取組は、現時点において教育委員会と学校園において速やかに取り組むことができると思われるものについて示したものです。

教員の長時間勤務の要因は様々であり、例えば、中教審答申でも指摘されている学校園以外が担うべき業務であるか否かの基準や、そのような業務について学校園に替わって誰

が担うべきであるのかといった課題をはじめ、解決すべき課題が未だ多く存在します。

今後も教育委員会において引き続き教員の長時間勤務の要因を分析した上でその解消策について検討し、その検討結果を踏まえ随時本プランを更新する予定です。

繰り返しになりますが、まずは、教育委員会と各学校園で本プランにおいて示した取組を着実に進め、教員の長時間勤務を解消することを通じて、教員の皆さんが子どもたちの前で生き生きと働くことができるよう、ともに目指して参りましょう。

巻末資料 教員の時間外勤務時間の状況（平成 28 年度から平成 30 年度まで）

○ 平成 28 年度

月平均時間勤務時間

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
全教員	31:53	52:54	41:16	34:38	39:28
校園長	40:03	38:12	31:30	34:45	38:41
教頭・副校長	66:55	71:50	57:37		68:02
その他教員	30:05	52:40	41:08	34:37	38:27

月平均時間勤務時間の分布

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
～30 時間以下	3,668 人	1,381 人	547 人	136 人	5,732 人
	46.1%	30.8%	45.8%	33.8%	40.8%
30 時間超 45 時間以下	2,467 人	733 人	218 人	167 人	3,585 人
	31.0%	16.4%	18.3%	41.5%	25.5%
45 時間超 60 時間以下	1,349 人	595 人	152 人	87 人	2,183 人
	16.9%	13.3%	12.7%	21.6%	15.5%
60 時間超 80 時間以下	404 人	738 人	125 人	12 人	1,279 人
	5.1%	16.5%	10.5%	3.0%	9.1%
80 時間超	73 人	1,036 人	152 人	0 人	1,261 人
	0.9%	23.1%	12.7%	0.0%	9.0%
合 計	7,961 人	4,483 人	1,194 人	402 人	14,040 人

第 2 の 1 に記載した基準 1 及び基準 2 を満たす者の人数及び割合

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
基準 1	3,432 人	1,254 人	489 人	127 人	5,302 人
	43.1%	28.0%	41.0%	31.6%	37.8%
基準 2	5,749 人	1,962 人	724 人	287 人	8,722 人
	72.2%	43.8%	60.6%	71.4%	62.1%

- ※ 平成 28 年度の各月において 1 月でも勤務実績がある者を対象としている。
- ※ 全月に勤務実績のない者については、勤務実績のある月の平均・合計を算出している。
- ※ 基準 1：月 45 時間を超える月数 0、年間 360 時間以下
- ※ 基準 2：年間 720 時間以下、月 45 時間を超える月数 6 月以下、月 100 時間を超える月数 0、前 2～6 か月の平均が 80 時間を超える月数 0

○ 平成 29 年度

月平均時間勤務時間

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
全教員	31:26	51:38	38:43	32:47	38:24
校園長	39:15	37:50	29:55	32:28	37:50
教頭・副校長	64:23	69:55	50:30		65:31
その他教員	29:42	51:23	38:39	32:49	37:25

月平均時間外勤務時間の分布

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
～30 時間以下	3,697 人	1,296 人	573 人	161 人	5,727 人
	47.1%	30.2%	46.1%	38.2%	41.5%
30 時間超 45 時間以下	2,395 人	684 人	295 人	170 人	3,544 人
	30.5%	15.9%	23.7%	40.4%	25.7%
45 時間超 60 時間以下	1,318 人	640 人	133 人	80 人	2,171 人
	16.8%	14.9%	10.7%	19.0%	15.7%
60 時間超 80 時間以下	379 人	783 人	112 人	10 人	1,284 人
	4.8%	18.2%	9.0%	2.4%	9.3%
80 時間超	62 人	893 人	130 人	0 人	1,085 人
	0.8%	20.8%	10.5%	0.0%	7.9%
合 計	7,851 人	4,296 人	1,243 人	421 人	13,811 人

第 2 の 1 に記載した基準 1 及び基準 2 を満たす者の人数及び割合

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
基準 1	3,365 人	1,135 人	506 人	145 人	5,151 人
	42.9%	26.4%	40.7%	34.4%	37.3%
基準 2	5,763 人	1,825 人	783 人	313 人	8,684 人
	73.4%	42.5%	63.0%	74.3%	62.9%

- ※ 平成 29 年度の各月において 1 月でも勤務実績がある者を対象としている。
- ※ 全月に勤務実績のない者については、勤務実績のある月の平均・合計を算出している。
- ※ 基準 1：月 45 時間を超える月数 0、年間 360 時間以下
- ※ 基準 2：年間 720 時間以下、月 45 時間を超える月数 6 月以下、月 100 時間を超える月数 0、前 2～6 か月の平均が 80 時間を超える月数 0

○ 平成 30 年度

月平均時間外勤務時間

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
全教員	30:36	48:02	37:51	31:05	36:35
校園長	39:27	38:27	30:39	31:34	38:03
教頭・副校長	63:21	65:40	57:26		63:49
その他教員	28:54	47:41	37:37	31:02	35:32

月平均時間外勤務時間の分布

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
～30 時間以下	3,909 人	1,344 人	596 人	188 人	6,037 人
	49.0%	31.6%	48.8%	44.1%	43.5%
30 時間超 45 時間以下	2,437 人	773 人	231 人	159 人	3,600 人
	30.5%	18.2%	18.9%	37.3%	25.9%
45 時間超 60 時間以下	1,232 人	668 人	160 人	67 人	2,127 人
	15.4%	15.7%	13.1%	15.7%	15.3%
60 時間超 80 時間以下	345 人	837 人	129 人	11 人	1,322 人
	4.3%	19.7%	10.6%	2.6%	9.5%
80 時間超	57 人	632 人	106 人	1 人	796 人
	0.7%	14.9%	8.7%	0.2%	5.7%
合 計	7,980 人	4,254 人	1,222 人	426 人	13,882 人

第 2 の 1 に記載した基準 1 及び基準 2 を満たす者の人数及び割合

	小学校	中学校	高等学校	幼稚園	全校種
基準 1	3,628 人	1,195 人	524 人	168 人	5,515 人
	45.5%	28.1%	42.9%	39.4%	39.7%
基準 2	6,051 人	1,915 人	780 人	328 人	9,074 人
	75.8%	45.0%	63.8%	77.0%	65.4%

- ※ 平成 30 年度の各月において 1 月でも勤務実績がある者を対象としている。
- ※ 全月に勤務実績のない者については、勤務実績のある月の平均・合計を算出している。
- ※ 基準 1：月 45 時間を超える月数 0、年間 360 時間以下
- ※ 基準 2：年間 720 時間以下、月 45 時間を超える月数 6 月以下、月 100 時間を超える月数 0、前 2～6 か月の平均が 80 時間を超える月数 0