

# 教育振興基本計画に基づいた取組

## 働き方改革の推進について

### 【教育振興基本計画での位置づけ】

| 最重要目標         | 基本的な方向7                 | 施策   | 掲載ページ   |            |             |
|---------------|-------------------------|--|---|------------|-------------|
| 学びを支える教育環境の充実 | 人材の確保・育成と<br>しなやかな組織づくり | ◎ 働き方改革の推進   | ○ カリキュラム・マネジメントの推進<br>(校園長によるマネジメントの強化)<br>○ 学校配置の適正化 | 第1編<br>P15 | 第2編<br>P43~ |
|               |                         | ◎ 教員の資質向上・人材の確保<br>○ 大学連携の推進 (新教育センターの設置)<br>○ 教育ブロックでの教育の推進<br>(学校や地域等の実情に応じたきめ細かな支援) |   |            |             |

◎教育委員会と学校園現場が共に取組を着実に進め、教員の長時間勤務の解消を通じ、教員が子どもたちの前で健康で生き生きと働くことができ、子どもたち一人一人に向き合う時間を確保することができる環境の実現をめざします。

◎「子育てしながら働きやすい」と実感できる取組として、男性教職員の育児支援などの職場環境づくりと、「一人ひとりの女性が、その能力と個性を十分に発揮できる職場環境づくり」の取組を両輪として進めることによる、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の実現をめざします。



働き方改革は、令和3年度までの計画の最重要目標を踏まえ、「これまでの最重要目標を堅持したうえで、新たに定めた「学びを支える教育環境の充実」に、ICTを活用した教育の推進などと共に位置付けられています。



安全・安心な教育の推進

未来を切り拓く学力・体力の向上

学びを支える教育環境の充実

### 学校園における働き方改革推進プラン

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すため、令和元年12月にプランを策定しました。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を示し、できるものから取り組むこととしました。

#### 教育委員会における取組

- ・ 専門スタッフ等の強化・充実
- ・ 教員の事務負担の軽減
- ・ 研修・評価等を活用した意識改革
- ・ ICT環境の改善
- ・ 部活動に係る取組
- ・ 好事例の収集・紹介 など

#### 各学校園における取組

- ・ 教員の勤務時間 (退勤時刻の設定など)
- ・ 業務の役割分担・適正化
- ・ 地域行事への参加 など

このような取組の結果  
・次ページへ続く

## 目標に対する現状、課題

・教員の長時間勤務の状況は、「学校園における働き方改革推進プラン」の策定(令和元年(2019年)12月)前となる平成30年度(2018年度)から**改善傾向です!**  
しかしながら、未だ多数の教員が基準を満たしていない状況にあることも事実です。

| 施策目標(プロセス指標)・施策目標の達成状況 |  | R7目標                 | R3実績            | R4目標 |      |
|------------------------|--|----------------------|-----------------|------|------|
| ①                      | 教員の勤務時間の上限に関する基準を満たす教員の割合(%)<br>《学校園における働き方改革推進プランより》 【本市調査】 (再掲)                            | 基準1                  | —               | 45.8 | 49.7 |
|                        |  | 基準2                  | —               | 72.8 | 75.4 |
| ②                      | 教員の管理職選考受験者に占める女性職員の割合(%)<br>《大阪市特定事業主行動計画より》 【本市調査】 (再掲)                                    | 30                   | 25.2            | —    |      |
| ③                      | 平日の「部活動指導員配置後の、部活動指導に関わる時間の変化」について、「減った」とする旨を回答する顧問教員の割合(%)<br>【本市調査(部活動指導員配置部活動の顧問教員アンケート)】 | R7年度末まで<br>毎年度<br>90 | 91.2            | 90   |      |
| ④                      | 教育の質の向上を図るために、学校課題や児童生徒情報等を教職員で情報共有するなどシステムを有効活用していると回答する学校の割合(%) 【本市調査】                     | 92                   | 90.4<br>(R2年度末) | 91   |      |

## 令和4年度の実績

令和元年(2019年)12月策定の推進プランは、令和4年度末(2022年度末)までに達成すべき長時間勤務に関する目標を設定していることから、各取組の効果検証を行い、令和4年度(2022年度)中の改訂に取り組めます。

令和5年度(2023年度)以降、改訂後の推進プランに基づく取組を進め、教員の長時間勤務の解消を図ります。

### ～TOPIC 🎧 「リアリティ・ショック」に気を付けて!!～

・新年度から数か月がたち、新任や異動してきた教職員が職場になじんで来た頃かと思います。そんな時期に起きやすいのが「リアリティ・ショック」です。

→「リアリティ・ショック」とは・・・仕事の理想像と現実のズレやギャップに悩むこと。例えば・・・

- 新卒・・・学生から社会人となったことで、多忙、事務的業務の多さにより、ギャップを感じる。
- 教職員の異動により、業務が増える、状況が変化することにより、人間関係がうまくいかない。等

どうしよう・・・



### ～POINT 🎧 「セルフケア」や「ワーク・ライフ・バランス」が大切～

周りに相談しましょう!

- 「相談しても解決しない」と抱え込まないで! 話すことで考えが整理でき、感情が浄化されます。

休むことも大切です!

- 休むことも仕事の一つです! 適切な睡眠や気持ちのリフレッシュに努めましょう。勤務日についても、休憩時間をしっかり取得して、メリハリのある仕事へ!

- ・業務を減らすことだけでなく、自分自身が元気で**働きやすい職場づくり**を行うことも働き方改革の一環です!
- ・職場の教職員同士での声掛けや、「学校閉庁日」「ゆとりの日」のような休みを取りやすくする取組も学校園で積極的に活用して、よりよい職場環境を作りましょう!

# 学校にインタビュー！

## 教員の意識改革！～ちいさなところからこつこつと～

教員の長時間勤務の解消及び働きやすい職場環境のための取組として、行っている工夫などを一部ご紹介します！

### 例① 「ゆとりの日」の設定及び時間外勤務の削減に関する取組（小学校）

本校では「ゆとりの日」が設定されていることが分かるように、教員間で共有している行事予定表に記載するようにしました。また、設定日の曜日を固定すると、家庭の事情等により、その日しか仕事ができない教員もいるので、月の中で曜日を変えて設定するなどの工夫をしています。

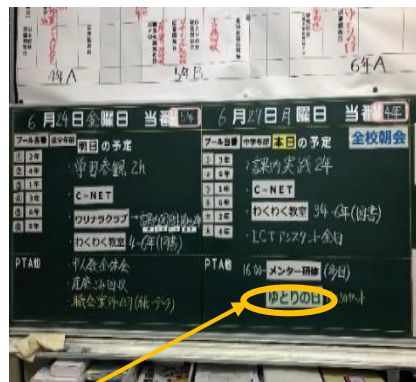
併せて、設定日には、普段から教員が目にする職員室の黒板に「ゆとりの日」と書いたマグネットを貼るようにし、意識づけを行っています。ほかの文字とも色を変えるなど小さな工夫もしています。

・これらに加えて、教職員勤務情報システムの「健康障害防止機能」を活用し、教員自身で時間外勤務の状況を把握するように伝えています。なお、職員会議において活用方法について資料をもとに説明し、周知を図っています。

・また、教育委員会事務局から毎月学校に送付される「教員の時間外勤務時間の状況」により本校の状況を把握するとともに、適宜周知することで、一人一人が時間外勤務の削減を意識できるようにしています。

・コロナ禍による教育活動の制限が緩和されてきた中で、子どもの学びや成長にとって欠かせない様々な取組や学校行事を実施することと、教員の負担を軽減することを両立させることが学校現場にとって今後の検討課題であると感じています。

### ↓職員室の黒板↓



他は黒文字だが、ゆとりの日は緑色にして、区別を！

### 例② 部活動のあり方や休暇の取得しやすい環境づくり（中学校）

・部活動については、大会等を除き、原則平日2時間、休日3時間程度の活動等のプレイヤーズファーストの時間を遵守することで、教員が部活動に当たる時間がかなり精査されました。さらに部活動指導員を教務主任などの業務が多い人の部活に割り当てあてることで、教員が授業準備などの本来業務に専念できるように配慮しています。

・大会等の土日の部活動については、土日のどちらか片方だけでも、部活動指導員に対応を任せることにより、教員の出勤をできるだけ無くしています。

・一つ一つの小さな工夫ですが、そういった積み重ねが、教員の時間外勤務の削減に繋がっていると感じています。

・他には今年から管理職が、休暇取得する教職員の率を増加する目標を立て、教職員が休みやすい環境を作るために、管理職が率先して休暇を取得するようにしております。

・教員が管理職になりたいと思えるように、このようなところから取組んでいます。

### 例③ 学校の施錠について（小学校）

・本校では、最終退室者のチェックリストを作成しています。  
・チェックリストの作成により施設の施錠漏れを防ぐことができます。  
・さらに、このチェックリストを活用することで、誰でも施錠できるようになったことは、管理職の時間外勤務の削減に繋がる取組みでも感じています。

・また管理職以外の教員においても、戸締りの手間から最終退室者にならないように意識されることで、管理職が帰宅する時に、一緒に帰る教員や、すでに帰宅している教員が多くなっていると感じています。

・研究授業や運動会の企画等、教員それぞれで繁忙期が異なることもあります。最終退出者がセットをすることにより、繁忙期は遅くまで仕事をし、それ以外は早く帰るというように、教員が自らの意思で計画的に仕事をすることができます。それにより、教員の仕事に対する意識の改革や時間外勤務の削減に繋がっています。

