

第1回教育委員会会議

令和8年1月27日
午後2時30分
本庁舎屋上会議室

案 件

議案第4号

「学校園の働き方ビジョン」の策定について

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環境を整えることで、教員一人ひとりが、いきいきと子どもたちに向き合い、それぞれの熱意と専門性を発揮して、すべての子どもたちへのより良い教育の実現をめざします。

その実現に向けて、これまでの取組を継続・発展させるとともに、教員一人ひとりの働きがいを高めるための新たな取組を進め、教職の魅力向上させる総合的な取組を推進していきます。

解消すべき課題

長時間勤務

着実に減少しているものの、校種別では中学校、職種別においては教頭が依然として多い
(R6：中学校 37:31、教頭 48:04)

(t単位：時間)	H30①	R6②	②-①
全校種	36:28	28:13	▲8:15

休職者率 精神疾患による休職者割合が高止まり

離職者数 普通退職者数が増加傾向

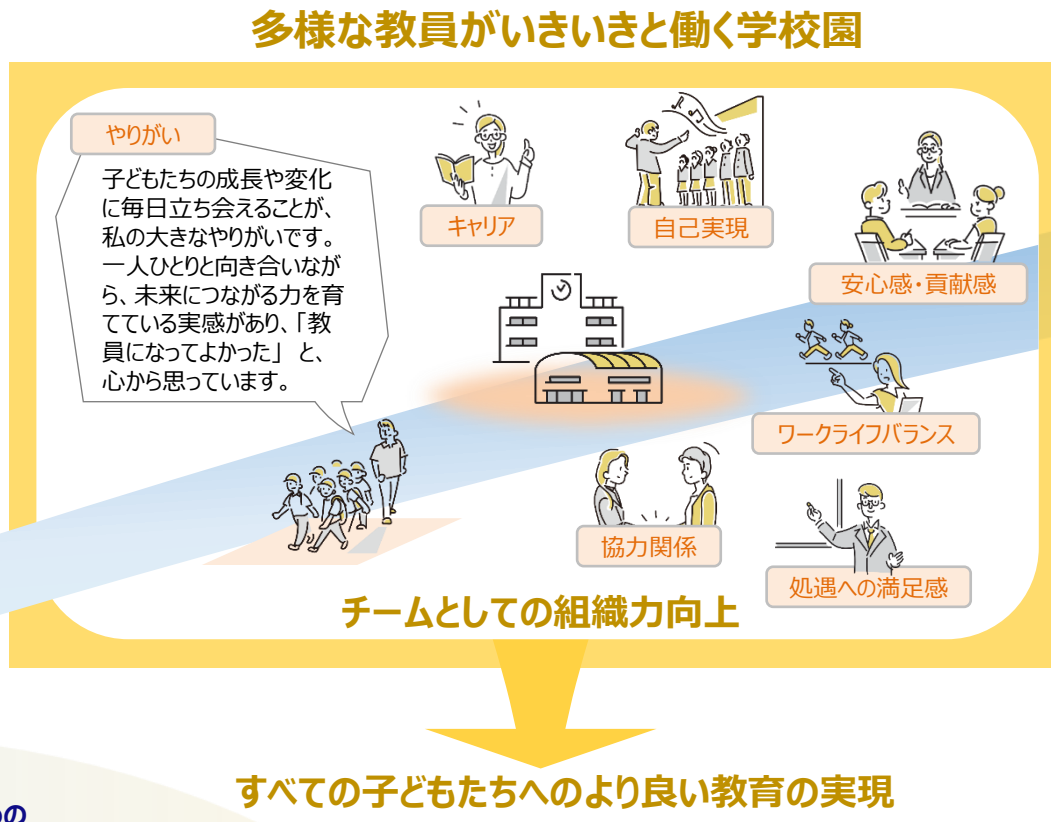
(単位)	R4	R5	R6
休職者割合(%)	1.39	1.11	1.06
普通退職者(人)	243	294	290

人材確保

5年連続で教員採用テストの受験者が減少するとともに、競争倍率も低下傾向

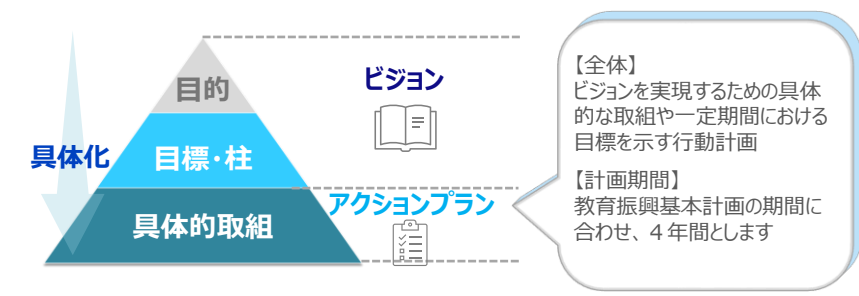
(人) 受験者数 (採用年度)

年度	受験者数
R3	2,632
R4	2,632
R5	2,632
R6	2,632
R7	2,632
R8	1,909

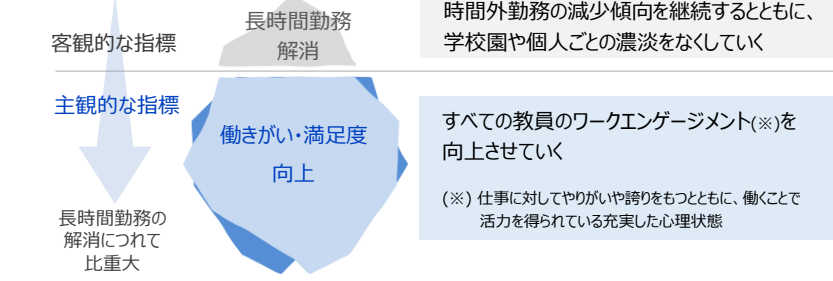


このビジョンは、文部科学大臣が定める指針に基づいて策定・公表、実施状況を公表することされている、「教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画」に該当します。

ビジョンとの関係



目標



ビジョン

アクションプラン【令和11年度末の目標】

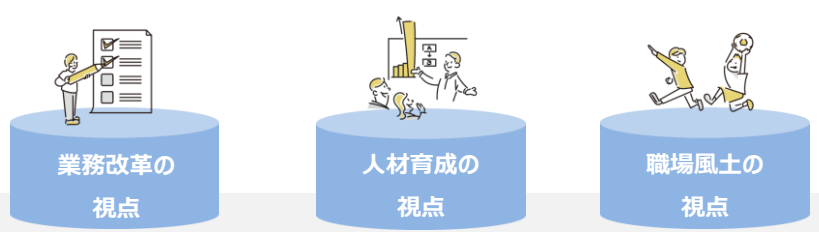
教員の1か月あたりの平均時間外勤務時間
中学校30時間以下、幼稚園・小学校20時間以下

＜モニタリング事項＞
・健康への影響が懸念される時間外勤務
・ストレスチェックの総合健康リスク

働きがい・満足度向上に関する目標（令和8年度中に設定）

令和8年度から実施するワークエンゲージメント調査を踏まえ、関係する各指標の向上をめざします。

3つの柱と主な取組



◆学校園を通したチラシ等配付方法の見直し

教員による配付作業等の負担を軽減するとともに、保護者等の利便性向上のため、イベントチラシ等の配付依頼については、原則として市HP内の専用ページに掲載する運用とし、紙による配付は行わないこととします。

◆通話録音装置、音声ガイダンスの導入

現在導入している時間外の音声応答装置に加え、令和8年度から教員の心理的負担の軽減や電話対応能力の向上を目的として通話録音装置を、電話対応の効率化を目的として音声ガイダンスを順次導入します。

◆休日における部活動の地域連携・地域展開等

国の方向性を踏まえ、令和11年度以降の休日の部活動においては、地域連携・地域展開等の実現をめざしています。実現に向けて、部活動指導員を拡充するとともに、制度や指針の改定を行い、顧問教員の負担を軽減します。

その他の取組

- ・欠席連絡等アプリや採点支援システムの運用
- ・スクールサポートスタッフ、ワークライフバランス支援員等の配置

◆本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭の配置）

特別専科教諭は、年度当初の勤務校では学級担任をもたず、専科教指導や副担任、授業補助を中心に受け持ち、年度途中に欠員が発生した場合には、その学校へ代替教員として配置され、学級担任などの業務を担います。新規採用者の一部を年度途中の欠員補充要員として配置しており、新規採用者が先輩教員から知識や技術を習得する機会にもつながっています。

◆学校園における課題解決への支援

スクールロイヤー事業を活用した法的・心理的視点での助言やこれまでの事案をもとに対応する際の要点等を示した事例集の配付、課題に応じた研修実施などによる学校園における課題解決力の向上に取り組みます。また、保護者の過剰な要求など学校だけでは解決が難しい事案について、教育委員会事務局による助言や保護者等への直接対応等、学校園を支援する新たな仕組みを検討します。

◆キャリアプランに応じた人材育成と教員の自己実現の支援

キャリアステージや課題に応じた研修を実施し、教員の専門性を高めるとともに、意欲的に職務に取り組み、自身の成長を実感できる教員の育成を図ります。また、研修で得た知見を学校組織全体で共有・活用し、互いに高め合い学び合う教員集団づくりをめざします。

◆働き方改革に関する好事例の共有

各学校園における働き方改革に関する好事例を共有することで、各学校園がより効果的に取組を進められるようにするとともに、管理職の意識啓発を行います。

◆職場におけるハラスメントの防止対策

ハラスメントの起こらない職場環境形成のため、ハラスメント防止に関する知識や、管理職が相談を受けた際に適切に対処できるような知識を向上させる研修を、令和8年度から実施します。

- ・授業時数、定期考査や通知表の見直し
- ・若手教員への組織的な支援
- ・教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底
- ・高い専門性と役割に応じた魅力ある処遇

- ・教員の多様なキャリアプランや希望の実現に向けた支援
- ・ストレスチェックを活用した職場環境改善 等

学校園の働き方ビジョン（案）

——— すべての子どもたちへのより良い教育の実現に向けて

令和 8 年×月策定

目次

01 はじめに

02 経過

これまでの経過

これまでのプランに基づく主な取組

03 課題

本市における課題

04 位置づけ

ビジョンの必要性

その他計画との関連

国の指針との関係

05 めざす姿

全体像

多様な教員がいきいきと働く学校園

すべての子どもたちへのより良い教育の実現に向けて

06 基本方針

目標

方向性

目標達成を支える柱

07 ビジョンに基づく計画

アクションプラン

スケジュール

08 参考

文部科学大臣が定める指針に基づいた本市方針

01 はじめに

学校園は、子どもたちが未来を切り拓く力を育む場であり、その中心にいるのが教員です。

教員の皆さんは、日々の授業や生活指導、保護者や地域との連携など、多岐にわたる業務を通じて、子どもたちの成長を支えています。その専門性と献身的な姿勢は、教育の質を支える最も重要な基盤です。

一方で、少子化や地域社会の変化、教育ニーズの多様化、ICTの進展など、学校園を取り巻く環境は大きく変化しています。加えて、教員の長時間勤務や業務の複雑化といった課題は、依然として深刻です。こうした状況の中で、教員が本来の力を十分に発揮し、持続可能な形で教育に携わり続けるためには、働き方そのものを見直す必要があります。

これまでの「働き方改革」は、業務の効率化や負担軽減を中心に進められてきました。これらの取組は一定の成果を上げつつありますが、今後はそれに加えて、「教員が働く中で得られる充実感や成長実感」といった、“働くことそのものの質”にも目を向けていくことが不可欠です。こうした視点は、近年企業などでも注目されているEmployee Experience（EX）＝「働く人の体験価値」と呼ばれる考え方に通じます。単なる業務量の軽減ではなく、「どんな気持ちで、どんな意味を感じながら働けるか」に焦点を当てることで、教職の魅力を根本から見直すことができます。

教員が「成長を実感できる」「仲間と支えあえる」「自分の専門性が尊重されている」と感じられる環境を整えることは、教職の魅力を高め、優れた人材の確保・定着にもつながります。また、教員が前向きに働ける職場は、子どもたちにとっても安心して学べる場となり、教育の質の向上にも直結します。

この『学校園の働き方ビジョン』は、単なる業務改善の枠を越え、教員の専門性と職業的魅力を再定義し、学校園という組織のあり方そのものを見直すための指針です。現場の声に丁寧に耳を傾けながら、制度や組織風土の改革をともに進め、教員の皆さん一人ひとりに主体的に取り組んでいただくことで、誇りと喜びをもって働ける環境を実現し、「教員の働き方満足度日本一」をめざします。

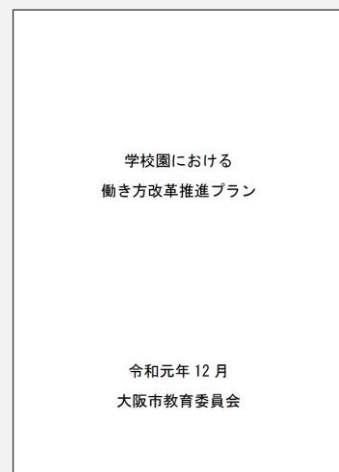
私たちは、このビジョンを通じて、皆さんとともに、持続可能で質の高い学校教育の未来を築いていきたいと考えています。そして、その未来は外から与えられるものではなく、私たちとともに、皆さん自身が少しずつ形づくっていくものです。



02 経過

これまでの経過

令和元年12月 「学校園における働き方改革推進プラン」策定



学校園現場を取り巻く環境が複雑化・困難化したことで、学校園に求められる役割が拡大・多様化し、教員だけでは対応することが難しい事案が増加するとともに、学習指導要領の改訂によって、標準授業時数が増加するなど、授業の更なる充実が必要となったことで、教員の長時間勤務が全国的に大きな問題となりました。本市においては、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、コンサルタント会社に委託して長時間勤務の解消に向けた調査研究を実施し、平成31年3月に報告書を受領しました。当該報告書と中教審答申（※）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を踏まえ、**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「第1期プラン」といいます。）を策定しました。

（※）平成31年1月に中央教育審議会に取りまとめられた「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）」

令和5年5月 「第2期 学校園における働き方改革推進プラン」策定



第1期プランに加えて、「大阪市教育振興基本計画（令和4年度～令和7年度）」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」をめざすための特に重要な取組として「働き方改革」を位置付け、教員の長時間勤務解消に向けた取組を進めてきたことで、時間外勤務は一定の減少傾向にあったものの、第1期プランに定めた目標のうち達成が難しいものもあったことから、働き方改革を改めて強力に推進していく必要がありました。これらの状況を踏まえ、**長時間勤務を解消するとともに、働き方満足度日本一をめざすための取組を示す**ため、令和5年5月に「第2期 学校園における働き方改革推進プラン」（以下「第2期プラン」といいます。）を策定しました。

02 経過

これまでのプランに基づく主な取組



専門スタッフ等の配置

- ・スクールサポートスタッフの充実
- ・副校長、教頭補佐、教頭補助の充実
- ・ワークライフバランス支援員の配置
- ・課題解決支援員（スクールソーシャルワーカー）の配置
- ・大阪市版スクールロイヤーの活用促進



部活動における取組

- ・部活動指導員の配置
- ・休日における部活動の地域連携、地域移行
- ・部活動指針にかかる休養日の設定や活動時間の遵守



多様な働き方の拡充

- ・時差勤務制度の導入
- ・勤務時間の割振りの拡充
- ・テレワーク制度の拡充
- ・サテライトオフィスの開設



教員の業務負担軽減

- ・学校園への通知文書及びチラシ等の周知文書の削減
- ・特別専科教諭の配置
- ・採点支援システムの導入
- ・授業時数の見直しに向けた教育課程の工夫
- ・学校事務の職務の見直しや学校経営への参画
- ・欠席連絡等アプリの導入
- ・学校におけるプール清掃等の外部委託
- ・研修受講に係る開催方法等の見直し



学校園で働く教員の意識改革

- ・好事例の共有、働き方改革NEWSの発信
- ・人事評価制度を活用した意識改革
- ・教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底



その他働き方改革につながる取組

- ・働き方改革に関する地域・保護者等への情報発信
- ・ICT環境の整備
- ・学校園におけるメンタルヘルス対策等の充実
- ・小学校高学年における教科担任制（専科指導）の推進
- ・小学校における少人数学級の計画的な整備

03 課題

本市における課題

長時間勤務

時間外勤務が月平均80時間を超える(※)教員は、一定数存在しているものの、これまでのプランに基づく働き方改革に関する様々な取組の成果により、教員の時間外勤務は着実に減少しています。

一方で、校種別においては中学校が、職種別においては教頭が、その他と比べ依然として時間外勤務が多い状況にあります。

(※)健康への影響が懸念される時間外勤務の目安

＜月平均時間外時間＞

	H30①	H31	R2	R3	R4	R5	R6②	②－①
幼稚園(時間)	31:05	26:56	21:51	22:39	21:53	19:41	20:28	▲10:37
小学校(時間)	30:36	28:03	27:27	27:46	27:07	25:02	23:34	▲7:02
中学校(時間)	48:02	43:41	38:49	40:18	41:40	39:32	37:31	▲10:31

休職者率

本市教員の精神疾患による休職者の割合が高止まり

＜教育職員の精神疾患休職者の割合＞

	R4	R5	R6
大阪市(%)	1.39	1.11	1.06
全国(%)	0.71	0.77	0.77

※ 公立学校教職員の人事行政調査

離職者数

普通退職者数が増加傾向

＜新規採用者及び普通退職者の推移＞

	R4	R5	R6
新規採用者(人)	578	667	631
普通退職者(人)	243	294	290

人材確保

5年連続で教員採用テストの受験者が減少するとともに、競争倍率も低下傾向

＜教員採用テスト受験者等の推移＞

採用年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8
受験者(人)	2,632	2,549	2,226	2,128	1,961	1,909
幼稚園(倍)	9.2	17.5	7.3	3.3	3.7	2.1
小学校(倍)	2.6	2.9	2.4	2.3	2.1	1.5
中学校(倍)	3.1	4.4	3.4	3.7	3.2	2.3

－ 考えられる要因 －



育児・介護との両立

勤務環境

業務の偏り

やりがいとのギャップ

業務量が多い

管理職のマネジメント

業務の複雑化・多様化

今後のキャリアが描けない

教員間のコミュニケーション

地域・保護者対応

04 位置づけ

ビジョンの必要性



Q

なぜビジョンを示すのか

これまでのプランにおいては、計画期間における目標は掲げていましたが、学校園における働き方の未来の絵姿・長期的な視点での理想を明確に示すことができていませんでした。働き方改革においてめざすもの・方向性を明らかにすることで、多様な教員が自らの役割を果たしながら、一貫性のある取組を積み重ねていけるよう、ビジョンを示すこととします。

Q

引き続きプランも作成するのか

ビジョンに掲げる最終的にめざすものへと到達するためには、日々の具体的な実践が不可欠であるため、これまでのプランに代わる行動計画（アクションプラン）を作成します。理想と行動のどちらも明らかにすることで、働き方改革を強力かつ着実に進めていきます。

04 位置づけ

その他計画との関連

- ◆ ビジョンについては、大阪市教育局振興基本計画の基本理念や基本的な方向を踏まえるものとします。
- ◆ 大阪市特定事業主行動計画（仕事と生活の両立支援プラン）など、働き方改革と関連する計画等も念頭に置くものとします。

国の指針との関係

学校園における働き方改革をさらに推進するため、給特法（※）が改正され、令和8年4月から次の2点が義務付けられました。

今回策定するビジョン及びビジョンに基づくアクションプランは、①で策定することとされている計画に該当します。

（※）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



① 教育委員会における実施の確保のための措置

- 教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に基づいて、「教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置（以下「業務量管理・健康確保措置」といいます。）を実施するための計画」（業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」といいます。）の策定・公表、計画の実施状況を公表すること
- 計画の内容及び実施状況について、総合教育会議に報告すること

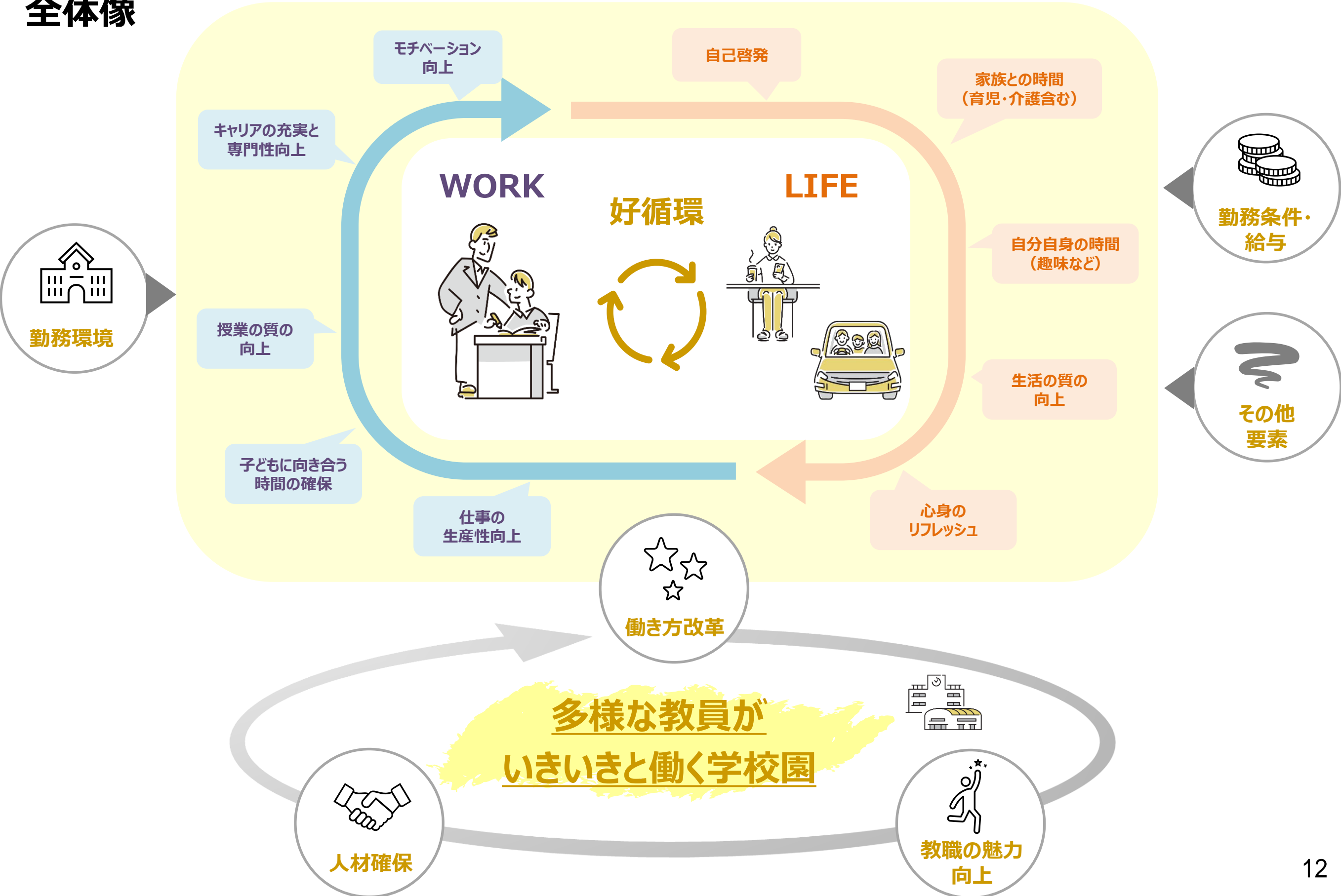


② 学校園における実施の確保のための措置

- 学校運営協議会の承認を得ることとなっている「学校運営に関する基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含めること

05 めざす姿

全体像



多様な教員がいきいきと働く学校園

やりがい

子どもたちの成長や変化に毎日立ち会えることが、私の大きなやりがいです。一人ひとりと向き合いながら、未来につながる力を育てている実感があり、「教員になってよかった」と、心から思っています。

キャリア

自分のキャリアプランに沿って成長できている実感があり、日々のモチベーションも高まっています。学校全体をマネジメントすることや、学級担任として歩み続けることについて、先輩教員がそれぞれの魅力を語ってくれるため、今後のキャリアを具体的に思い描くことができます。

安心感・貢献感

困ったときや悩んだときに、自分の思いをそのまま言葉にでき、まずは受け止めてもらえるので、安心感をもって働くことができます。教員同士や子どもたちと、互いに支えあえる関係を築けているからこそ、自分自身も貢献できていると感じます。

ワークライフバランス

育児や介護など、それぞれのライフステージに合わせて柔軟に対応してもらえるのは心強いです。仕事もプライベートも大切にできているからこそ、熱意をもち続けることができおり、このまま働き続けていきたいと感じています。

自己実現

「やってみたい」気持ちを尊重してもらえ、自分の理想としている子どもたちとの関わり方を少しずつ形にしている実感があります。試行錯誤を重ねながら新たな気づきや学びを得て、教員としての成長、そして自己実現へとつながっていると思います。

処遇への満足感

経験や専門性がきちんと認められ、給与や制度の面でも評価されていると感じており、教員という職業への誇りがより一層高まりました。子どもたちに対しても自分の仕事のことを自信をもって語ることができます。

協力関係

学校園と地域や保護者の皆さんが、子どもたちの成長のために、一体となって支えあえていると感じています。お互いに尊重・理解しあえているからこそ、私たち教員は教育活動に専念できています。



05 めざす姿

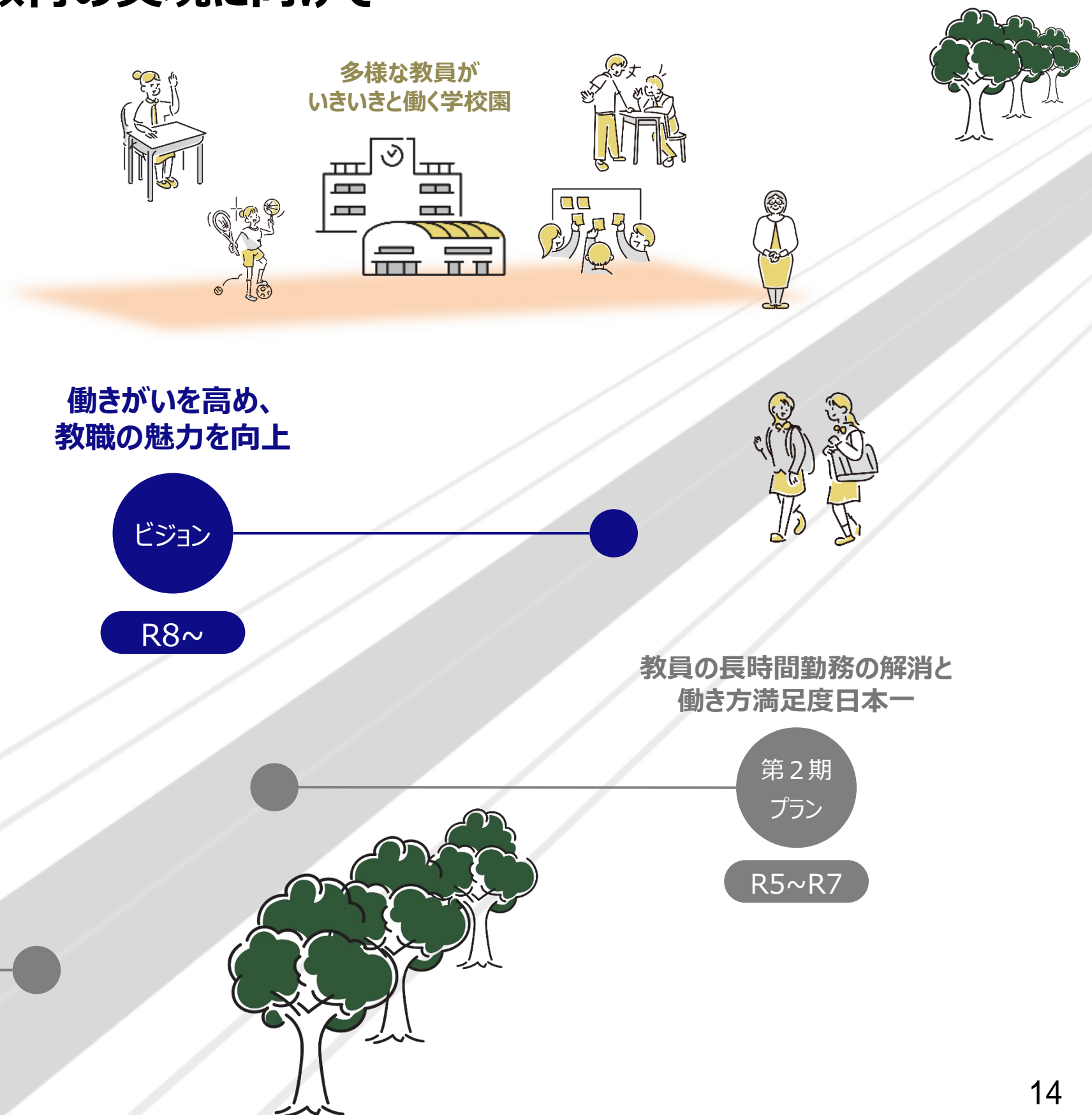
すべての子どもたちへのより良い教育の実現に向けて

これまで2期にわたり、働き方改革の取組を進めてきました。学校園における地道な取組の積み重ねにより、前向きな変化が確実に生まれてきています。

これからは、目の前の課題に向き合うだけでなく、「どんな未来をめざすのか」を共有しながら次のステージへ進んでいくときにきています。

このビジョンは、これまでの取組の延長線上にありながら、さらに遠くを見据えた、教員の働き方の未来図です。

これを土台に、これからの学校園が働きがいを実感できる場所となり、学校園のチームとしての組織力が向上し、すべての子どもたちへのより良い教育を実現できるよう、教員の皆さんと次の一歩を踏み出します。



働きがいを高め、
教職の魅力を向上

ビジョン

R8~

教員の長時間勤務の解消と
働き方満足度日本一

第2期
プラン

R5~R7

教員の長時間勤務の解消

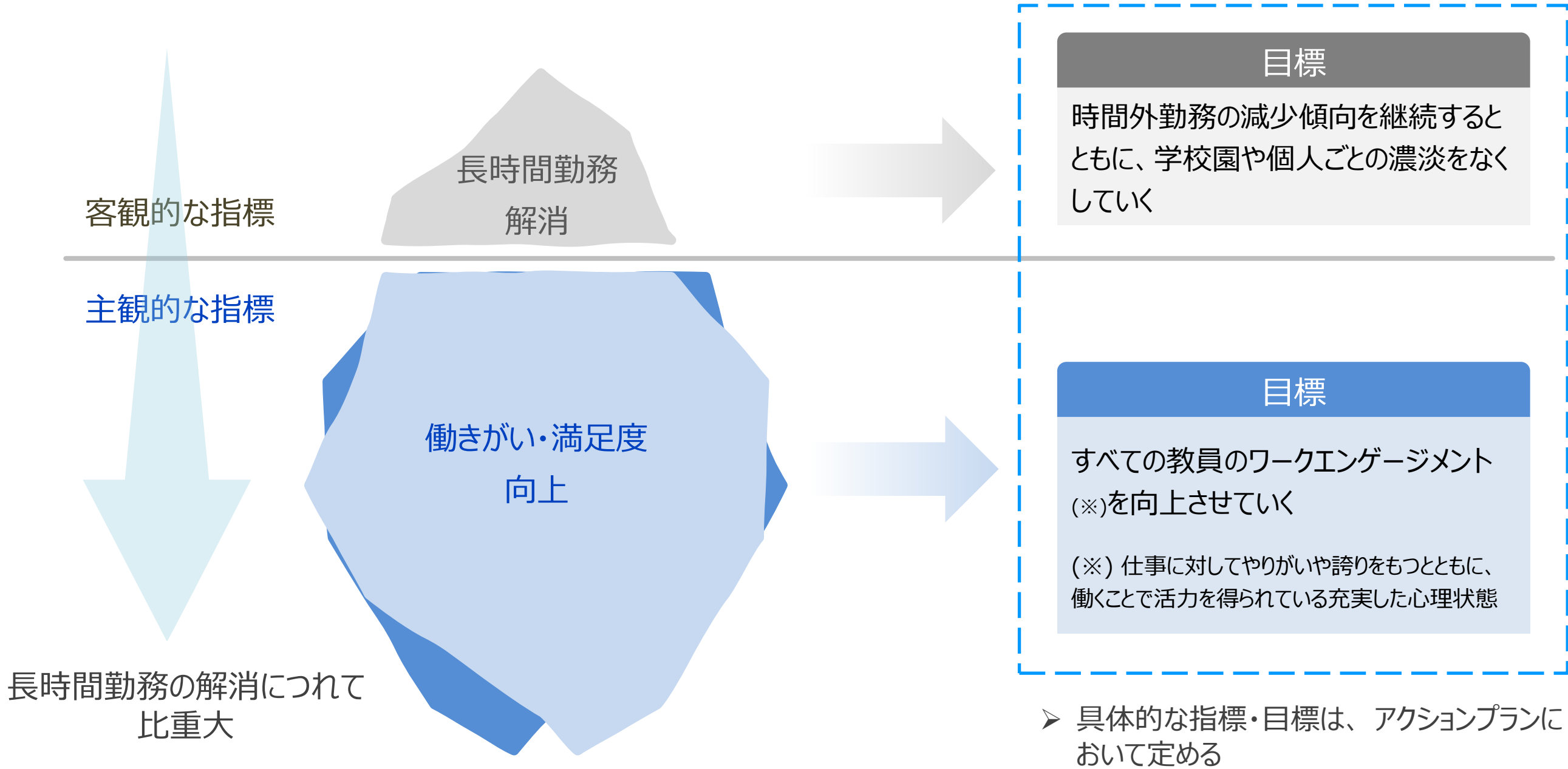
第1期
プラン

R1~R4

06 基本方針

目標

本市における課題を解消するためには、客観的なデータとして把握できる長時間勤務の解消だけではなく、主観的な教員自身の感じ方が重要になってくるため、ワークエンゲージメントに着目し、長時間勤務の解消と両輪でビジョンの目標とします。



06 基本方針

方向性

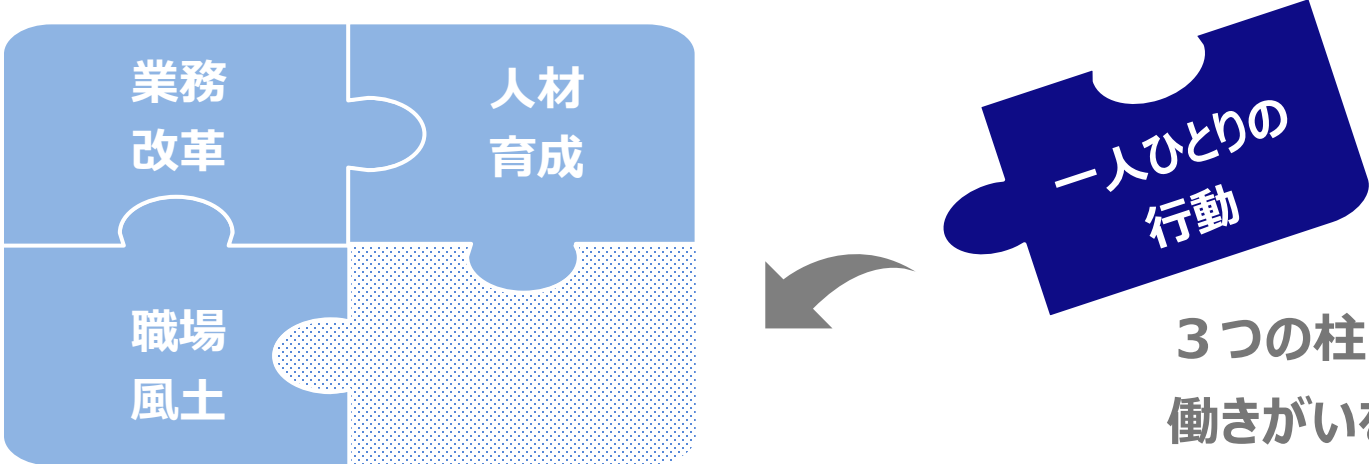
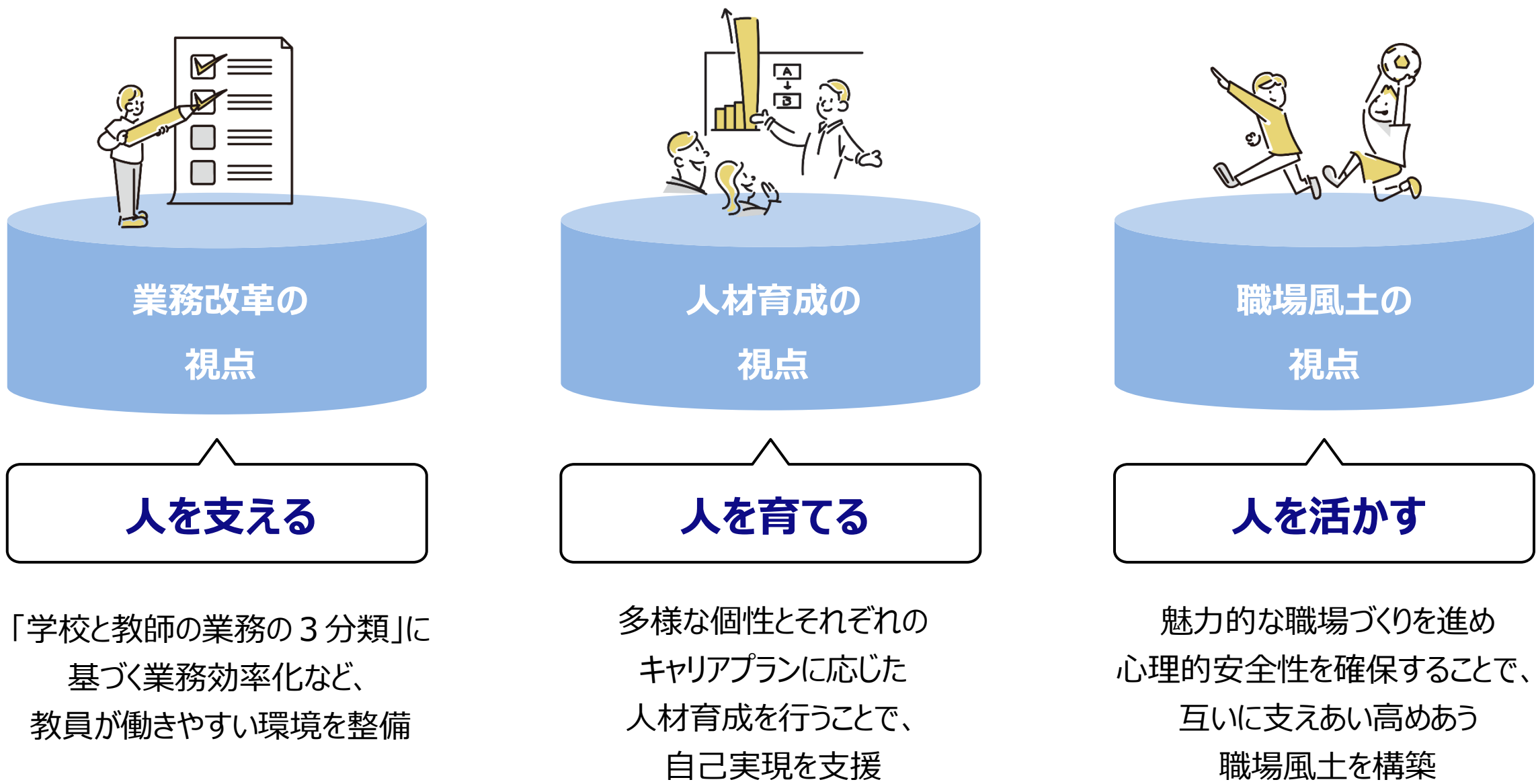
～働きがい高め、教職の魅力を向上させるための総合的な取組へ～



(※) 組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態

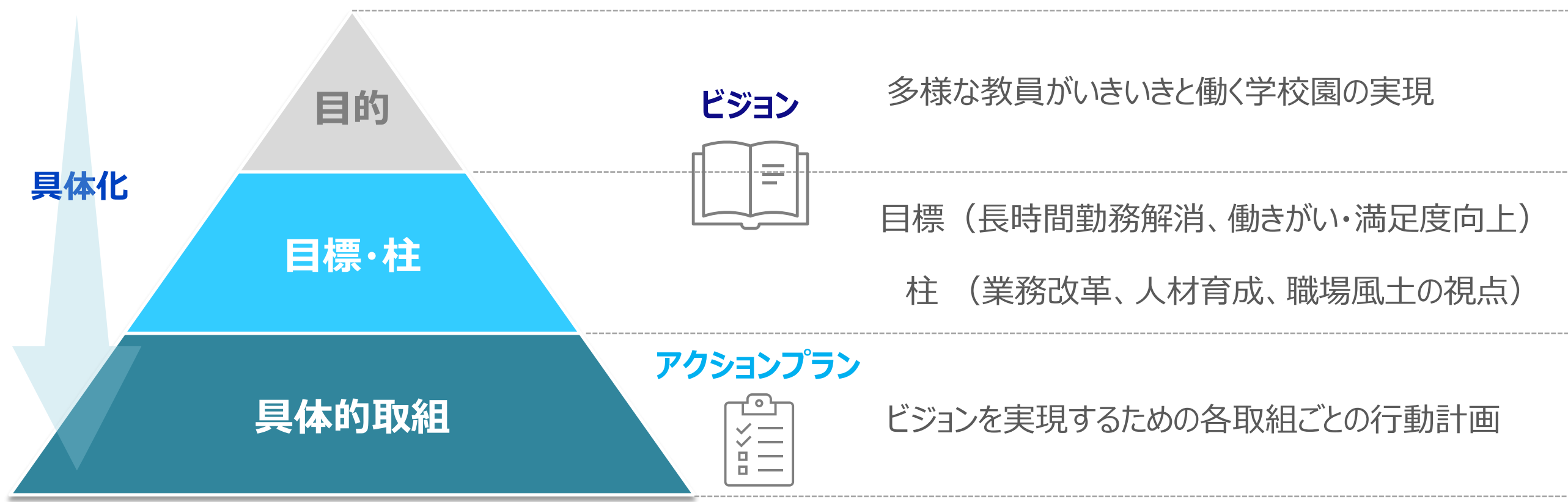
06 基本方針

目標達成を支える柱



3つの柱に加え、一人ひとりの主体的な行動で働きがい高め、教職の魅力を向上

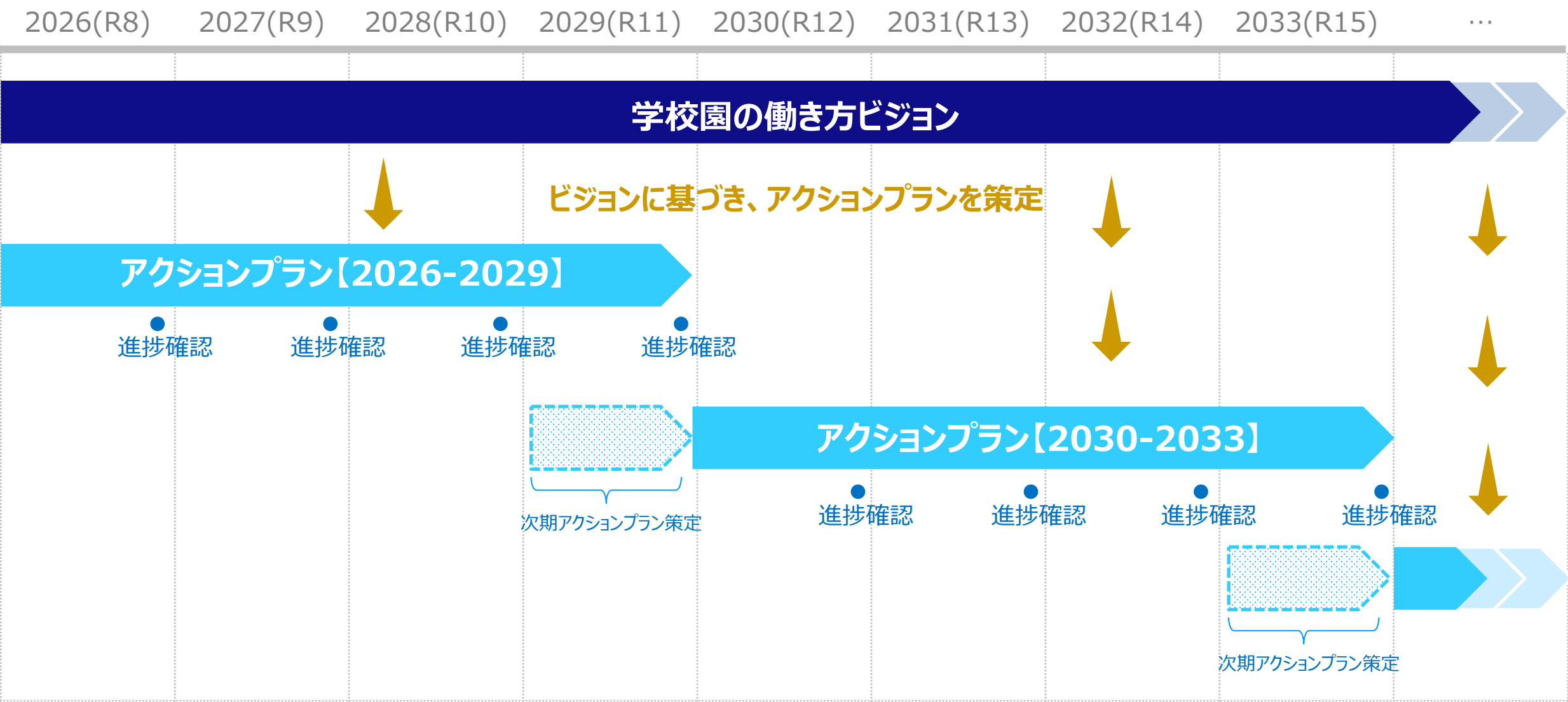
アクションプラン



	ビジョン	アクションプラン
概要	教員の働き方に関する中長期的な 目的や方向性を示す指針	ビジョンを実現するための具体的な取組や 一定期間における目標を示す行動計画
期間	定めなし	原則 4 年間 (教育振興基本計画の計画期間に合わせる)
運用	教員の働き方に関する状況や取り巻く環境に 大きな変化があった場合に改訂する	毎年度取組ごとの進捗確認を実施する

07 ビジョンに基づく計画

スケジュール



文部科学大臣が定める指針に基づいた本市方針



在校等時間は、教職員勤務情報システムの出勤・退勤打刻の情報をもとに客観的に実態を把握するとともに、上限等に関する方針を「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」に定めています。



在校等時間が一定時間を超えた教育職員に対しては引き続き医師による面談指導を実施するとともに、勤務間インターバルによる継続した休息時間の確保など、教員の健康を維持するための取扱いを検討していきます。



休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守します。また、より柔軟な働き方を可能とするため、勤務時間や休暇制度等の改正や拡充を検討し、導入可能な制度から順次実施します。



各学校園における取組の実施状況を把握したうえで、その状況を踏まえつつ、在校等時間の長時間化を防ぐための業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施します。

■ 文部科学省ホームページ（働き方改革について）

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm