

# 「学校園における働き方改革アクションプラン 【2026-2029】」について

令和8年1月

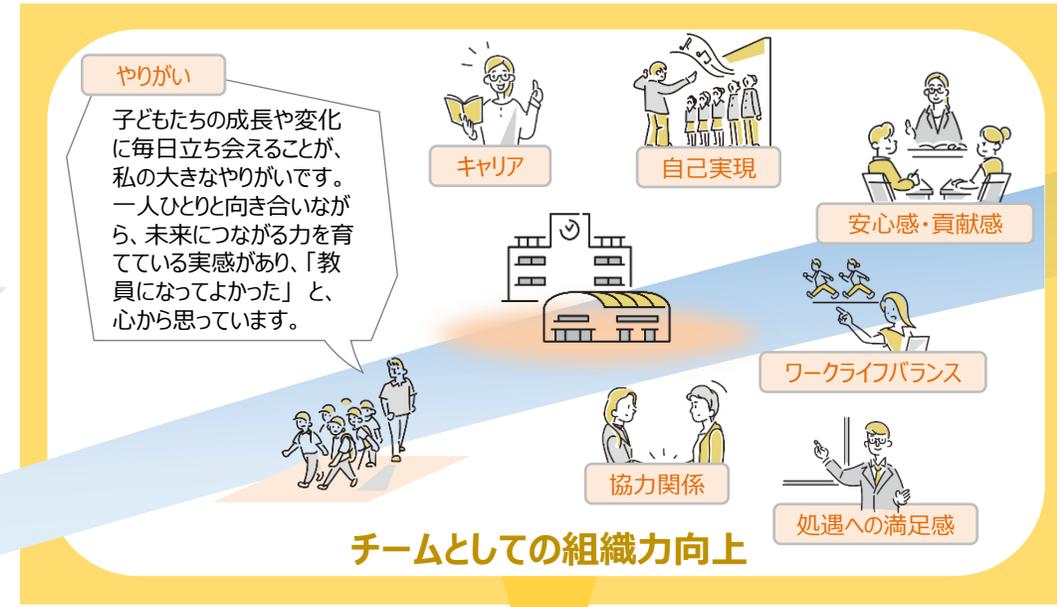
教育委員会事務局

教務部 教職員給与・厚生担当

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。

多様な教員がいきいきと働く学校園



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



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きます

令和8年4月

ビジョン

働きがいを高め、教職の魅力向上させるための総合的な取組を示す指針

すべての子どもたちへのより良い教育の実現

令和元年12月

第1期プラン

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した計画

第2期プラン  
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した計画

これまでの働き方改革による取組

長時間勤務の解消

ワークライフバランスの確立

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

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

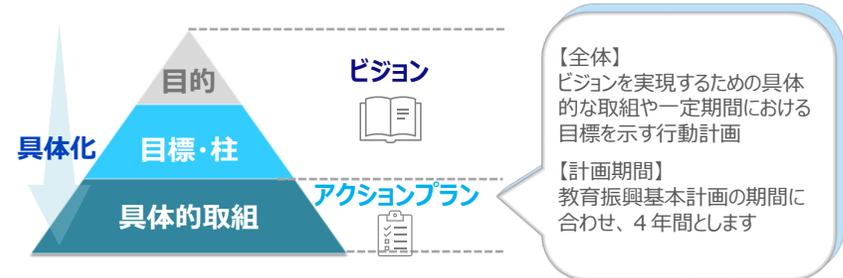
多様な個性とキャリアプランに応じた人材育成

働きがいを高めるための新たな取組

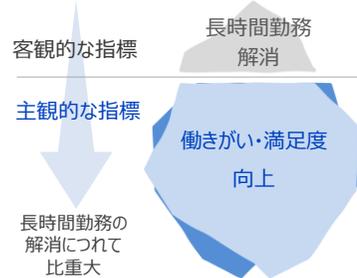
高い専門性と役割に応じた魅力ある処遇

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

時間外勤務の減少傾向を継続するとともに、学校園や個人ごとの濃淡をなくしていく

すべての教員のワークエンゲージメント(\*)を向上させていく

(\*) 仕事に対してやりがいや誇りをもつとともに、働くことで活力を得られている充実した心理状態

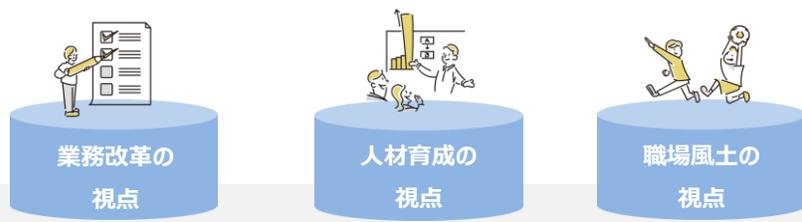
## アクションプラン【令和11年度末の目標】

**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



### ◆ 学校園を通じ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
- ・授業時数、定期考査や通知表の見直し
- ・教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底
- ・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
- ・若手教員への組織的な支援
- ・高い専門性と役割に応じた魅力ある処遇
- ・ストレスチェックを活用した職場環境改善 等

### ◆ 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ち、専科教諭指導や副担任、授業補助を中心に受け持ち、年度途中で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。

# アクションプラン取組一覧（全52取組）

## ① 朝の活動

- ◆ 欠席連絡等アプリの運用
-  各学校園における取組事例

## ② 授業

- ◆ 授業時数の見直し ◆ チーム担任制の推進
- ◆ 小学校における教科担任制（専科指導）の推進
-  各学校園における取組事例

## ③ 授業準備

- ◆ スクールサポートスタッフの充実

## ④ 成績処理

- ◆ 定期考査や通知表の見直し
- ◆ 採点支援システムの活用
-  各学校園における取組事例

## ⑤ 生徒指導（集団）

- ◆ 学校におけるブール清掃等の外部委託

## ⑥ 生徒指導（個別）

- ◆ 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
- ◆ 特別支援教育の専門アドバイザーによる巡回支援相談等

## ⑦ 部活動

- ◆ 部活動指導員の配置
- ◆ 休日における部活動の地域連携・地域展開
- ◆ 休養日の設定や活動時間の遵守
-  各学校園における取組事例

## ⑧ 学校行事

-  各学校園における取組事例

## ⑨ 学校経営・学年経営・学級経営

- ◆ 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
- ◆ 開かれた学校運営の推進（運営に関する計画）
- ◆ ゆとりの日の設定 ◆ 学校閉庁日の設定
-  各学校園における取組事例

## ⑩ 職員会議

-  各学校園における取組事例

## ⑪ 事務

- ◆ 学校事務職員の学校経営への参画
- ◆ 学校における印刷環境の改善
- ◆ ICT環境の整備
- ◆ 学校園が作成する計画等の見直し
- ◆ 学校園への通知文書及び照会・調査文書の削減

## ⑫ 研修

- ◆ 充実した研修環境の整備
- ◆ 申請関係の効率化

## ⑬ 保護者・PTA・地域対応

- ◆ 通話録音装置の導入
- ◆ 電話音声ガイダンスの導入
- ◆ 学校園における課題解決への支援
- ◆ チラシ等掲載専用ページの開設
- ◆ 勤務時間外における音声応答装置による電話対応
- ◆ 働き方改革の取組の地域・保護者等への情報発信等
-  各学校園における取組事例

## ⑭ 行政・関係団体対応

-  各学校園における取組事例

## ⑮ 意識改革

- ◆ 教職員間におけるハラスメントの防止対策
- ◆ 教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底
- ◆ 働き方改革に関する好事例の共有
- ◆ 人事評価制度を活用した意識改革

## ⑯ 心と身体の健康づくり

- ◆ 学校園における労働安全衛生の充実
- ◆ ストレスチェックを活用した職場環境改善
- ◆ 切れ目のない復職支援
- ◆ セルフケアの推進
- ◆ 健康診断の受診率向上

## ⑰ 柔軟な働き方と魅力ある処遇

- ◆ 教員のより柔軟な働き方を可能とする勤務時間・休暇制度の導入
- ◆ 高い専門性と役割等に応じた魅力ある処遇
- ◆ サテライトオフィスの活用

## ⑱ キャリアの充実

- ◆ キャリアステージや経験に対応した研修の実施
- ◆ 多様な企業・大学・研究機関等と連携した専門性の高い研修の実施
- ◆ スクールアドバイザーによる訪問指導などの授業力向上支援
- ◆ 若手教員への組織的な支援
- ◆ 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

## ⑲ 人材確保

- ◆ 大阪市の教員を志望するきっかけとなる機会の提供
- ◆ 本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭の配置）
- ◆ 講師の人材確保

# 学校園における電話の通話録音装置、音声ガイダンスの導入

## 通話録音装置



電話での会話を録音する機器  
録音した会話は保存されるため、いつでも聞き返すことが可能

## 音声ガイダンス



事前に設定した音声メッセージにより、用件のある教職員につながることが可能になるシステム（1年生は「1」、事務室は「4」をプッシュなど）

※案内の途中でボタンを押すとスキップすることも可能

## 設置目的、効果

電話におけるやり取りの正確性・透明性を高めるとともに効率化することで、保護者・地域等と学校園の双方が安心して連絡できる体制を構築する。

### 保護者・地域等の利便性向上

- ✓ 用件のある教職員に迅速につながることで、取次ぎ待ちの時間が削減される
- ✓ 学校園の電話対応品質の向上が期待できる
- ✓ 事実誤認によるトラブルを防止できる

### 教職員の負担軽減等

- ✓ 特定の教職員（教頭など）に偏りがちな電話の取次ぎ負担が軽減される
- ✓ 通話内容を校内研修等に活用できるため、学校園全体の電話対応力が向上する
- ✓ 録音の告知により、一部の過剰な要求等の抑止が見込まれる

## 導入スケジュール・事業費

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
幼稚園	事前準備 (設置状況調査等)	全幼稚園に設置	
小学校		1/3程度の小学校に設置	残りの2/3程度の小学校に設置
中学校		全中学校に設置	
予算案 (幼稚園除く)	—	203,524千円 <財政局調整中>	168,998千円(予定) <今後調整>
		合計 372,522千円	

### 【参考】国の動向

- ✓ 労働施策総合推進法が改正（令和7年6月11日公布）されたことにより、自治体（学校園を含む）にも、過剰な要求等への対策が義務付けられることとなった。

※幼稚園は通話録音装置のみ導入

# 学校園における課題解決への支援

## 学校園における課題

社会環境の多様化・複雑化により学校園を取り巻く環境にも変化が生じており、一部の保護者等からの過剰な苦情や不当な要求など、学校園だけでは解決が難しい事案について、学校園の運営上の大きな課題として認識されている。

学校における働き方改革の一層の推進として、「保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応」を学校以外が担うべき業務として文部科学省が示したほか、一部の自治体においても学校園だけでは解決が難しい事案に対して教育委員会が支援する取組をはじめている。

## 支援内容の検討

令和7年10月 「大阪市職員に対するカスタマーハラスメント対策基本方針」を策定 ※学校園の教職員も対象

令和7年11月 学校園の働き方改革について検討している「学校業務改善ワーキンググループ」内に検討部会を設置  
教育委員会事務局各課が横断的に連携し、支援内容について検討を開始

### 支援内容 (検討項目)

- ① 学校園における電話の通話録音装置の導入
- ② 学校園の問題解決のための支援体制の構築
- ③ 学校園と保護者等とのより良い関係づくりに関するマニュアルの作成・周知
- ④ 保護者等への周知
- ⑤ 教員研修の充実

# 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経験に対応した研修

教員からのニーズを踏まえ、キャリアステージ全体を見通した切れ目のない研修体制を構築する。( [ ] 新規、見直し等)

【※主な研修】

		教員				管理職
		第1ステージ (初任教員期)	第2ステージ (若手教員期)	第3ステージ (中堅教員期)	第4ステージ (中核・ベテラン期)	—
基盤形成	基本研修	基本研修				<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任管理職研修</li> <li>・管理職研修</li> <li>・カリキュラムマネジメント研修</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任教員研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3・4・5年次教員研修</li> </ul> <p>再構築 →5年次教員研修へ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅教員研修</li> </ul> <p>研修内容を改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(新) 中堅教員研修受講後の教員への資質能力向上に関する研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(新) マネジメントに関する研修の強化</li> </ul>	
専門性向上	専門研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科指導力向上研修</li> <li>・ICT教育研修</li> <li>・特別支援教育研修</li> <li>・人権教育研修</li> <li>・養護教員、栄養教職員研修</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・(新) ハラスメントや職場風土に関する研修など</li> </ul>				

多様な人材が学び続け、互いに専門性を高めあう教員集団の形成

心理的安全性が確保された風通しの良い職場環境づくりにより、学校園の組織力を向上

各学校園における子どもたちへの教育の質が向上

## 多様なキャリアプランや希望が実現しうる制度

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ていく。

【具体的取組】 人事異動等に関する課題を検証し、自己申告書の改善の検討・実施 / 中長期的なキャリアプランや希望も踏まえた人事異動等の実施  
 教員のキャリア意識を高めるための方策の検討と実施 / 管理職の主体性と意欲を一層引き出す仕組みの検討と実施