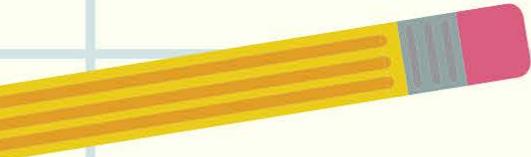


学校園における

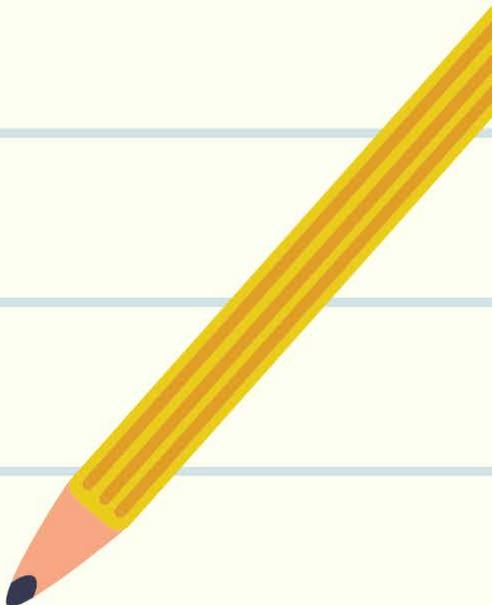
働き方改革アクションプラン【2026-2029】

(R8-R11)

(案)



令和8年×月



大阪市教育委員会

目次

1. 概要	
アクションプランとは	2
計画期間	2
2. 目標（令和8～11年度）	
長時間勤務の解消.....	3
働きがい・満足度の向上	7
3. 活用方法	
実用的なツールとして	9
4. 具体的取組	
取組一覧	10
① 朝の活動	11
② 授業	13
③ 授業準備.....	17
④ 成績処理.....	18
⑤ 生徒指導（集団）	20
⑥ 生徒指導（個別）	21
⑦ 部活動	25
⑧ 学校行事.....	28
⑨ 学校経営・学年経営・学級経営	29
⑩ 職員会議.....	33
⑪ 事務	34
⑫ 研修	39
⑬ 保護者・PTA・地域対応.....	41
⑭ 行政・関係団体対応.....	47
⑮ 意識改革.....	48
⑯ 心と身体の健康づくり.....	51
⑰ 柔軟な働き方と魅力ある処遇	57
⑱ キャリアの充実	60
⑲ 人材確保.....	67
参考	71

1. 概要

アクションプランとは

「学校園の働き方ビジョン」（以下「ビジョン」といいます。）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

計画期間

令和 8 年度から令和 11 年度までの 4 年間

【参考】ビジョンとの関係性



	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

2. 目標（令和8～11年度）

長時間勤務の解消

教員の時間外在校等時間（以下「時間外勤務時間」といいます。）は、文部科学省の指針^(※1)を踏まえ、令和2年3月から、次のとおり上限を設けています。

（時間外勤務時間の上限）

- ・1か月において45時間以内
- ・1年において360時間以内

（特別な事情がある場合^(※2)の時間外勤務時間の上限）

- ・1か月において100時間未満
- ・1年において720時間以内
- ・連続する複数月（2～6か月）の期間において、1か月あたりの平均が80時間以内
- ・1か月において45時間を超える月が1年のうち6か月以内

＜参考＞ 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。 |

これまでの「学校園における働き方改革推進プラン」（以下「プラン」といいます。）において、この基準^(※3)に基づいた目標を設定し、働き方改革に関する取組を進めてきた結果、本市の学校園における教員1人あたりの月平均の時間外勤務時間数は次のとおり着実に減少しています。

（※1） 公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針

（※2） 児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合

（※3） 指針告示以前は、文部科学省より示されている「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」に基づき設定（基準は同様）

【校種別・1人あたりの月平均時間外勤務時間数】

	H30	…	R4	R5	R6	削減時間数
幼稚園	31 時間 05 分	…	21 時間 53 分	19 時間 41 分	20 時間 28 分	△10 時間 37 分
小学校	30 時間 36 分	…	27 時間 07 分	25 時間 02 分	23 時間 34 分	△7 時間 02 分
中学校	48 時間 02 分	…	41 時間 40 分	39 時間 32 分	37 時間 31 分	△10 時間 31 分
全校種	36 時間 28 分	…	31 時間 59 分	29 時間 49 分	28 時間 13 分	△8 時間 15 分

全国的に教員の働き方改革を進めていく必要性が高まっていることから、国の目標として、令和11年度までに時間外勤務時間を「1か月あたり平均30時間程度に削減」することが掲げられました。

本市においては、学校園と教育委員会が一体となって働き方改革に関する取組を進めてきたことにより、国の目標はすでに達成している状況にあります。（令和6年度 全校種平均：1か月あたり28時間13分）

しかし、中学校では依然として月30時間を上回っていることや、国が将来的には月20時間程度までの削減をめざしていることを踏まえ、より高い水準をめざす観点から、次のとおり目標を設定します。

【令和11年度末の目標①】

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

なお、目標を達成することが目的化し、授業など教育課程上必要な活動をおろそかにすることや、実際の出退勤時刻と異なる打刻を行うことのないよう、学校園と教育委員会が連携し、適正に運用していきます。また、持ち帰り業務は行わないことが原則ではあるものの、仮に行った場合は、持ち帰り業務も含めた正確な勤務時間を記録するよう、教員への意識啓発等を継続していきます。

そのほか、ビジョンに掲げる目標のとおり、「学校園や個人ごとの濃淡をなくす」ことをめざし、次の2点についてモニタリングの対象とします。

健康への影響が懸念される時間外勤務

「特別な事情がある場合」には、原則の時間外勤務時間の上限を超え、時間外勤務月100時間未満や複数月平均80時間以内などを上限としていますが、これらの数値は厚生労働省が定める健康障害（脳・心臓疾患や精神障害等）のリスクを著しく高める水準と同様であり、教員の心身に深刻な影響を与える危険性があります。

そのため、本来このような時間外勤務は極めて例外的な状況に限定されるべきであり、原則の上限の基準内にとどめることが望ましいものの、教頭（副校長を含む）は原則の上限の基準を超過しています。また、一部の教員については「特別な事情がある場合」の上限さえ超過している実態があります。

【職種別・1人あたりの月平均時間外勤務時間数】

	H30	…	R4	R5	R6
校園長	38 時間 22 分	…	33 時間 41 分	31 時間 30 分	29 時間 51 分
教頭	64 時間 06 分	…	55 時間 46 分	51 時間 43 分	48 時間 04 分
その他教員	35 時間 20 分	…	31 時間 03 分	28 時間 57 分	27 時間 25 分

【健康への影響が懸念される時間外勤務者数】

※人数は項目ごとの集計であり、同一人物が複数項目に計上される場合があります

	H30 (全教員 12,660 人)	…	R6 (全教員 13,570 人)
1 か月において 100 時間以上	1,075 人	…	469 人
1 年において 720 時間超	1,869 人	…	1,036 人
連続する複数月（2～6 か月）の期間において、 1 か月あたりの平均が 80 時間超	2,243 人	…	757 人
1 か月において 45 時間を超える月が 1 年のうち 6 か月超	3,757 人	…	2,194 人

（参考）原則の時間外勤務時間の上限超過者数

1 か月において 45 時間超	7,307 人	…	5,758 人
1 年において 360 時間超	7,219 人	…	5,416 人

たとえ全教員平均の時間外勤務時間が目標値を達成していたとしても、健康障害リスクが高い長時間勤務者が一定数いるのであれば、教員の健康確保を真に実現できているとはいえません。

そのため、健康への影響が懸念される時間外勤務をしている教員数を継続的に確認することで、個人単位における時間外勤務時間の偏りの原因を分析し、改善につなげていきます。

ストレスチェックの総合健康リスク

ストレスチェックの「総合健康リスク」については全国平均が 100 とされており、数値が高くなればなるほど、職場環境が健康へ悪影響を及ぼすリスクが高いと位置付けられます。

本市の学校園全体における令和 6 年度の実績は 89 であり、全国平均を下回っているものの、100 を上回る学校園も一定数存在しています。

【総合健康リスク算出】

	R4	R5	R6
量・コントロール	101	101	100
職場の支援	91	91	89
総合健康リスク	91	91	89

【総合健康リスク 100 を上回る学校園】

	R4	R5	R6
101 以上の学校園	120	130	106
全学校園	469	472	472
割合	25.5%	27.5%	22.4%

$$(\text{総合健康リスク}) = (\text{量・コントロール}) \times (\text{職場の支援})$$

長時間勤務の変動と、「量・コントロール」の数値、ひいては総合健康リスクの数値の変動との関係性に着目し、総合健康リスク 100 を上回る学校園の特徴や傾向を多角的に分析することで、取組の有効性の検証と発展につなげていきます。

働きがい・満足度の向上

本市の課題としては、長時間勤務に加え、教員の精神疾患による休職者の割合が全国平均を上回っていることや、定年退職以外の普通退職者数も増加傾向にあること等があります。

【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

【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

こうした課題の背景には、業務量や勤務時間といった量的な負担に加え、「今後のキャリアを描けない」、「職場からの支援や理解が得られていない」、「努力が報われていないと感じる」といった質的・心理的な負担が複合的に関係していると考えられます。そのため、長時間勤務の解消だけではなく、教員一人ひとりの働きがいや満足度を高めていくことが、より重要になっていきます。

令和8年度からは、全教員を対象としたストレスチェックを拡充することで、「お互いに理解し認め合っている職場」、「一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場」、「努力して仕事をすれば褒めてもらえる職場」など、職場環境を具体的かつ多面的に把握できるようになります。また、「公正な人事評価」や「キャリア形成」といった教育委員会が取り組むべき項目に関する結果も明らかになることから、学校園と教育委員会がこれまで以上に一体となって、多様な教員がいきいきと働き続けることができる環境の実現をめざします。

<参考> ストレスチェックの拡充

57項目版から80項目版へ

本市のストレスチェックは、労働安全衛生法に基づき、教員の心理的健康状態を把握し、ストレスによる健康問題を予防することを目的として、平成28年度から実施しています。

令和7年度までは、厚生労働省が推奨している57項目版の調査票を使用し、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域を中心とした集団分析結果に基づき、学校園において職場環境改善に取り組んできました。

教員のストレス要因が多様化・複雑化する中、令和8年度から80項目版の調査票を導入することで、学校園に対して、職場環境をより詳細にフィードバックしていきます。

なお、目標については、令和 8 年度から実施するワークエンゲージメントに関する調査を踏まえ、関係する各指標の向上をめざすものとし、令和 8 年度中に設定します。

【令和 11 年度末の目標②】

働きがい・満足度の向上に関する目標（令和 8 年度中に設定）

＜参考＞ 指標の例

ストレスチェック 80 項目版で新たに追加される項目

- ◆ 仕事で自分の長所をのばす機会がある
- ◆ 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている
- ◆ 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる
- ◆ 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ
- ◆ 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている
- ◆ 自分の仕事に誇りを感じる 等

3. 活用方法

実用的なツールとして

このアクションプランは、教員の皆さんが業務上の課題に直面した際にすぐ参照でき、改善に向けたヒントを得られる実用的なツールとなることをめざしています。

そのため、文部科学省が示している「働き方改革チェックシート」（以下「チェックシート」といいます。）の項目に基づき、教員の実際の働き方に即した観点で整理し、多岐にわたる日々の業務と直感的に結び付けやすい構成としています。

<参考> 文部科学省作成 働き方改革チェックシート（抜粋）

No.	項目	内容 (教育委員会との調整が必要な内容も含みます。)	学校・教師が担う業務に係る3分類	チェック欄			備考（振り返し、検討内容等）	取組例 (文字をクリックすると働き方改革事例等の詳細ページが開きます)
				年度当初	年度途中	年度末		
1	朝の活動	欠席・遅刻連絡等をWebアンケートフォーム等を活用してデジタル化している。	-	未対応	■手前	完了	欠席・遅刻連絡から導入を開始、10月より、アンケート、お便りをデジタル化	Webアンケートフォームを活用し、職員室外でも、PCで保護者からの欠席連絡を確認できるようにした。 職員会議を行う日は6限をカットし、短縮授業を実施した。 午前中を5時間制にして、下校時間を早めた。 週3日の5時間制を導入し、教師の放課後の業務時間の確保及び早期退勤を実現した。 校務分掌を、経験者と若手の2人担当とした。 各主任の負担軽減を図るため、その他の業務を他の教師に分散し、負担の公平化を図った。
2	授業	教員の勤務時間を考慮した時間制や定期テスト、学期の区分の見直しなど、教育課程の編成上の工夫等に関する取組をしている。	③教師の業務だが、負担軽減が可能な業務					

また、本市のビジョンにおいては、これまで進めてきた長時間勤務の解消等の取組に加えて、働きがいを高めるため、次の取組を進めていくこととしています。

- ・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
- ・高い専門性と役割に応じた魅力ある処遇

こうしたビジョンの方向性を踏まえ、チェックシートの項目に本市独自の項目を加え、より包括的かつ実践的なものとし、働き方改革が「自分の働き方にどう関わるのか」を捉えやすくしていますので、学校園ごとの実情に応じて柔軟に活用いただければ幸いです。

多様な教員がいまいきと働く学校園を実現するためには、制度改正や新たなツールを導入することだけでなく、教員の皆さん一人ひとりの継続的な行動変容や意識改革が何よりも大切です。それぞれが自らの役割を果たしながら、ともに歩みを進めていきましょう。

4. 具体的取組

取組一覧

① 朝の活動		⑨ 学校経営・学年経営・学級経営		⑭ 行政・関係団体対応	
欠席連絡等アプリの運用	11	副校長・教頭補佐・教頭補助の充実	29	 各学校園における取組事例	47
 各学校園における取組事例	12	ワークライフバランス支援員の配置	30		
② 授業		 その他の取組	31	⑮ 意識改革	
授業時数の見直し	13	開かれた学校運営の推進（運営に関する計画）		教職員間におけるハラスメントの防止対策	48
小学校における教科担任制（専科指導）の推進	14	ゆとりの日の設定		教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底	49
チーム担任制の推進	15	学校閉庁日の設定		 その他の取組	50
 各学校園における取組事例	16	 各学校園における取組事例	32	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	
③ 授業準備		⑩ 職員会議		⑯ 心と身体の健康づくり	
スクールサポートスタッフの充実	17	 各学校園における取組事例	33	学校園における労働安全衛生の充実	51
④ 成績処理		⑪ 事務		ストレスチェックを活用した職場環境改善	53
定期考査や通知表の見直し	18	学校事務職員の学校経営への参画	34	切れ目のない復職支援	54
 その他の取組	19	学校における印刷環境の改善	35	セルフケアの推進	55
採点支援システムの活用		ICT環境の整備	36	健康診断の受診率向上	56
 各学校園における取組事例	19	 その他の取組	38	⑰ 柔軟な働き方と魅力ある処遇	
		学校園が作成する計画等の見直し		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	57
⑤ 生徒指導（集団）		学校園への通知文書及び照会・調査文書の削減		高い専門性と役割等に応じた魅力ある処遇	58
学校におけるブル清掃等の外部委託	20			 その他の取組	59
		⑫ 研修		サテライトオフィスの活用	
⑥ 生徒指導（個別）		充実した研修環境の整備	39	⑱ キャリアの充実	
課題解決支援員（スクールソーシャルワーカー）の配置	21	 その他の取組	40	キャリアステージや経験に対応した研修の実施	60
大阪市版スクールロイヤーの活用促進	23	申請関係の効率化		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	61
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	24	⑬ 保護者・PTA・地域対応		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	62
⑦ 部活動		通話録音装置の導入	41	若手教員への組織的な支援	63
部活動指導員の配置	25	電話音声ガイダンスの導入	43	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	65
休日における部活動の地域連携・地域展開	26	学校園における課題解決への支援	44	⑲ 人材確保	
 その他の取組	27	 その他の取組	45	大阪市の教員を志望するきっかけとなる機会の提供	67
休養日の設定や活動時間の遵守		チラシ等掲載専用ページの開設		本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭の配置）	69
 各学校園における取組事例	27	勤務時間外における音声応答装置による電話対応		講師の人材確保	70
		学校園における働き方改革の取組に対する、地域・保護者等への情報発信等			
⑧ 学校行事		 各学校園における取組事例	46		
 各学校園における取組事例	28				



業務改革の視点



人材育成の視点



職場風土の視点

① 朝の活動

欠席連絡等アプリの運用



<小学校・中学校>

【現状】

教員の働き方改革や保護者連絡の利便性の向上を目的として、令和5年度から全小中学校および義務教育学校に、欠席連絡等アプリ「ミマモルメ」が導入されています。

アプリの活用により、朝の電話連絡が減少し、教員が他の業務に専念できるようになりました。また、保護者が直接情報を入力するため、連絡内容が正確に把握できる点も大きな利点です。

さらに、学校全体の遅刻や欠席の状況が一目で把握できるようになり、情報共有がスムーズになったほか、緊急時の連絡手段としてメール機能が活用されており、迅速な対応にも役立っています。

【課題】

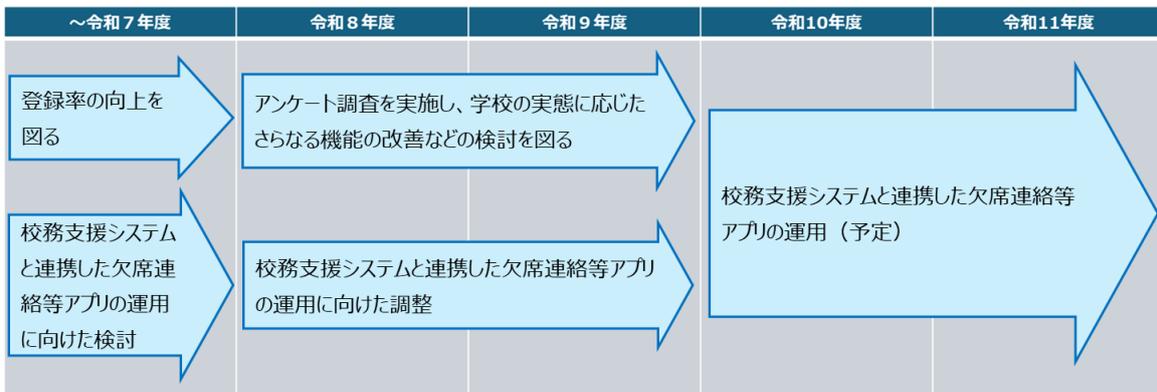
各学校において、多くの保護者が欠席連絡等アプリへの登録を行っているものの、現時点では100%には達していません。

今後も引き続き、すべての保護者が登録できるよう、周知していく必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・登録率が向上している
- ・学校の実情に応じたシステムとなるよう機能の改善が図られている

【行動計画】



<幼稚園>

【現状】

保護者及び教員の負担軽減を図るとともに、保護者がより安心して市立幼稚園を利用できる環境の実現を目的として、令和6年9月から全幼稚園に、幼稚園保育補助システム「コドモン」が導入されています。

システムを導入することにより、登降園管理と欠席情報を連携することで、こどもの置き去り事故や連れ去り事故等の未然防止を図っています。

【最終的にめざす姿】

- ・保護者の利便性が向上し、園児の安全が確保されている



各学校園における取組事例

- 登校時の校門での迎え入れを、スクールサポートスタッフが対応
- 地域の方々による登下校時の見守り活動（全小学校区）

② 授業

授業時数の見直し



【現状】

令和5年度に、文部科学省からの通知に基づき、授業時数や学校行事のあり方について点検・見直しを行うよう、各校へ通知を行いました。特に、標準授業時数（年間1,015単位時間）を大幅に上回っている（年間1,086単位時間以上）教育課程を編成している学校に対しては、見直しを前提とした点検を行うよう求めました。

また、これまで実施してきた授業実施状況等の調査に加え、令和7年度からは授業時数計画に関する調査を新たに実施し、各校における適切な教育課程の編成状況を事前に把握できるよう努めています。

今後も、文部科学省からの通知を踏まえて、全国の自治体や本市の公立小・中学校の事例等を示していくことで、各校のさらなる教育課程の工夫・改善の取組を支援していきます。

【課題】

令和6年度の文部科学省の調査では、本市においても依然として小学校（5年生）の39.8%、中学校（2年生）の12.4%が、標準授業時数を大幅に上回る教育課程を編成している結果となりました。

これを受けて、標準授業時数を確保するために、必ずしも週あたり29単位時間の授業を実施する必要はないことや、教育課程の工夫として、「週あたり授業時数27・28単位時間の設定」や「小学校40分・中学校45分授業の導入」、「不定期の授業時数の工夫」について検討するよう、各校へ改めて通知を行っています。

【最終的にめざす姿】

- ・教育課程の工夫によって、児童生徒の指導・支援や教材研究、会議・打合せの時間など、学校裁量の時間の拡大を図り、教育の質が高まっている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
<ul style="list-style-type: none"> ・授業実施等状況調査 ・授業時数計画の提出 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業実施等状況調査の実施（学期ごと） ・授業時数計画の提出（年度末） ・教育課程の工夫・改善事例の共有（随時） 			

小学校における教科担任制（専科指導）の推進



【現状】

令和 4 年度から文部科学省の方針に基づき、小学校においても、教科ごとに専門の教員が指導を行う教科担任制を高学年（第 5・6 学年）から段階的に導入しています。

令和 7 年度からは小学校第 3・4 学年にも拡大しており、外国語、理科、算数、体育などの教科で実施され、児童の専門的な学習内容への対応や教員の専門性向上をめざしています。

<実績>

令和 4 年度 国の加配を活用し、専科指導教員（算数・理科・体育・英語）を 162 名配置

令和 5 年度 国の加配を活用し、専科指導教員を 164 名配置

令和 6 年度 小学校における 35 人学級の進行（令和 3 年度から令和 7 年度までに 35 人に段階的に引き下げ）に合わせて、令和 6 年度からは、本市事業の「学校力 UP ベース事業」を国の専科指導加配を補う事業と位置付け、本市事業として加配教員（常勤講師）を配置

国の加配を活用し、専科指導教員を 245 名配置、本市加配教員（常勤講師）を 103 名配置

令和 7 年度 国の加配を活用し、専科指導教員を 250 名配置、本市加配教員（常勤講師）を 103 名配置

【課題】

教員不足が続く中、専科指導を担う教員の安定的な確保や、学級経営や生活指導面における学級担任との連携体制を構築することが必要です。

【最終的にめざす姿】

- ・専門性をもった教員が専科指導を行うことにより、授業の質が向上している
- ・学級担任の持ちコマ数の軽減や授業準備の効率化により、教育活動の充実や教員の負担軽減が図られている

【行動計画】

～令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度
<p>国の加配を活用し、専科指導教員を 250 名配置、本市加配教員（常勤講師）を 103 名配置</p>	<p>国の加配を活用し、専科指導教員を 250 名配置、本市加配教員（常勤講師）を 103 名配置予定</p>			

チーム担任制の推進



【現状】

チーム担任制とは、従来の1学級1担任による学級担任制とは異なり、1学級又は1学年を複数の教員が協力して児童生徒の指導や支援を行う体制です。教員不足や働き方改革が喫緊の課題となる中、業務分散による負担軽減を図るとともに、複数の教員で学級運営を行うことで、児童生徒一人ひとりのニーズに応じたきめ細やかな指導が可能となることが期待できます。

現在、特に小学校においては、1学級を1人の教員が学級担任として責任を持って対応する体制となっていることが多い状況です。

今後、教員側にも児童生徒側にも多くのメリットが期待できるチーム担任制を推進していきます。

【課題】

校務分掌における役割分担や責任の所在を明確にするための教員間の連携やコミュニケーションの強化がより求められます。

また、教員不足が続く中、小学校においては、チーム担任制の実施に必要な教員の安定的な確保が必要になります。

【最終的にめざす姿】

- ・児童生徒への指導や対応に複数の教員が関わり、多面的・継続的な支援を行うことで、1人の担任で抱え込まず、学校全体で教員を支えていく組織が作られている
- ・教員がチームで業務を行い、チームで成果を出していく意識が高まり、児童生徒への指導や対応に係る教員の負担軽減が図られている
- ・専門や得意分野の異なる教員との協働によって、若手教員を育成できている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
・既実施校における検証 ・本格実施に向けた検討 ・実施方針の策定		・導入可能校から段階的に実施		



各学校園における取組事例

■ 授業時数見直しの主な事例

- 週当たりの授業時数を見直し、前期から後期で授業時数を削減
- 週当たりの授業時数を見直し、空いた時間を活用して、補充学習を要する児童生徒を中心に支援する時間を設定
- 15時10分に下校できるよう校時表見直し
- 第2・第4金曜日の6時間目をカットすることで、補充学習の時間を確保
- 2学期から校時表を変更し、6時間目終了を15時40分から15時15分へ。それに伴い、放課後の会議開始を前倒し
- 標準時数は確保しつつ、年度初めの2週間は全学年5時間目での下校

■ 専科指導教員の主な事例

- 体育専科教員の配置により、プールに入る教員が減り、前後の着替え等の時間を有効活用
- 専科指導教員の配置により、当該教科の教材研究時間が削減できたとともに、その他の教科の教材研究時間を創出

■ チーム担任制や複数担任制などの主な事例

- 1週間ごとに担任をローテーションするとともに、担任に偏りがちな業務も学年全体で分担
- 一部のクラス（全体の1/6程度）で二人担任制を実施
- 小学校で全学年教科担任制を導入し、教員一人ひとりの授業時数を平準化
- 小中一貫校の小学校において、中学校の教員も含めた教科担任制を導入

③ 授業準備

スクールサポートスタッフの充実



【現状】

平成31年度より、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、授業等の教員の本質的な業務以外の諸業務を担うスクールサポートスタッフを配置しています。

また、令和3年度からは、学校教育法施行規則に教員業務支援員として位置付けられたこと等を踏まえて、段階的に週30時間の配置校を拡充し、令和7年度より全小中学校に週30時間の配置を実施しています。

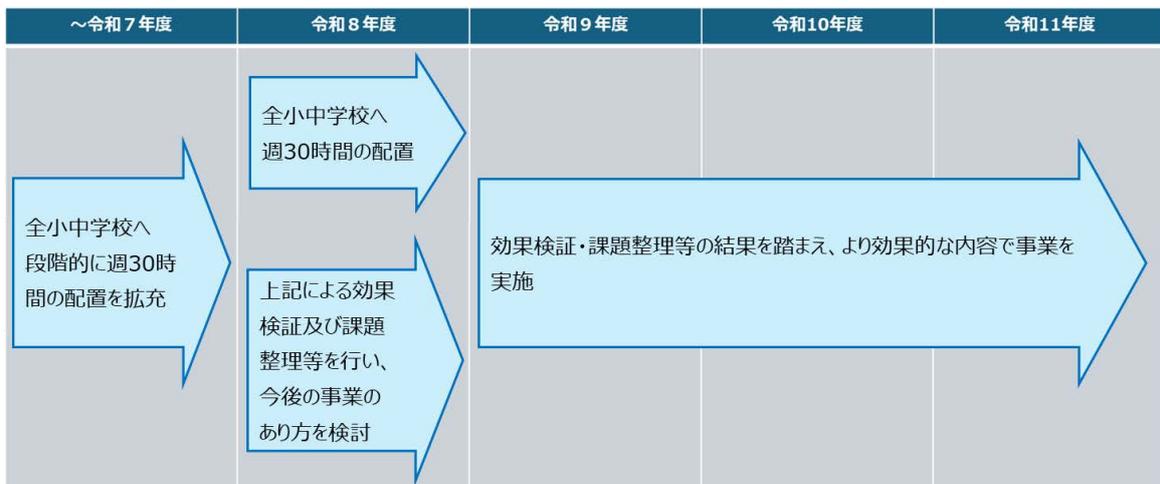
【課題】

全小中学校に週30時間のスクールサポートスタッフを配置したことによる効果の検証及び課題の整理等を行い、教員のさらなる働き方改革の実現にむけて、より効果的な本事業のあり方について検討していく必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・長時間勤務の解消が図られ、教員が児童生徒への指導や教材研究等に、より注力できる体制が整備されている
- ・子どもたちと向き合う時間が確保され、教員が本質的に担う業務に専念できている

【行動計画】



④ 成績処理

定期考査や通知表の見直し



【現状】

[定期考査]

定期考査の実施については法的な規定はなく、本市としても定期考査に関する通知等は行っていないため、各校において学校・生徒の状況等を踏まえ、適切に判断して実施しています。

取組事例として、1学期の中間考査を実施せず、年間の定期考査の回数を減らした学校や、定期考査の代わりに単元テストを実施して、学習評価をしている学校などがあります。

[通知表]

法令上の規定や、様式に関して文部科学省より例示されているものではありませんが、本市としては、通知表は保護者に対して子どもの学習指導の状況を連絡し、家庭の理解や協力を求める目的で作成するものであるとしています。

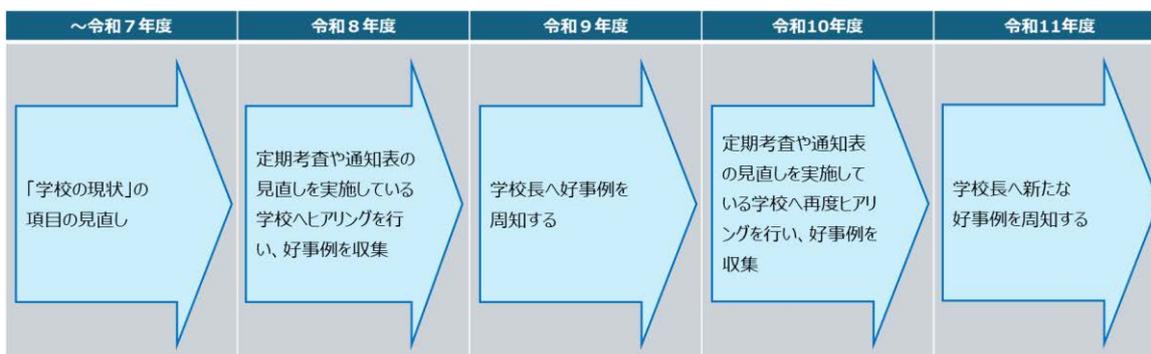
作成、様式、内容等の決定は学校長の裁量としていますが、本市では、通知表の標準例を活用した評価を実施しており、作成にあたっては校務支援システムを用いて作成しています。

なお、毎年実施している調査「学校の現状」において、通知表の項目に関する調査を行っています。

【最終的にめざす姿】

- 定期考査の実施の有無や回数、通知表の記載内容の見直しにより教員の負担が軽減され、教育の質が高まっている

【行動計画】





その他の取組

★ 採点支援システムの活用



テスト等の採点業務については、1枚ずつ解答用紙を見て手作業で採点しており、また、記述問題等の採点では、基準をそれぞれの回答に照らし合わせるための事務量も多く、さらに合計点や観点別評価などの点数の集計も手作業のため、多くの時間を要します。そのため、時間外勤務及び長時間勤務の一因となっており、子どもと向き合う時間が取れないことなどにつながっていました。

上記課題の解消にむけ、令和5年8月に、パソコンにより効率よく採点作業や成績分析などが行える、採点支援システムを全小・中学校に一律導入しました。

中学校については、システムの利用実績から、定期テストや実力テスト等においてシステムが広く活用されていることが確認でき、教員へのアンケート結果においても、採点業務の時間削減や負担軽減に効果があるという意見が多く寄せられ、順調に利用が拡大しています。

一方、小学校では、教科担任制の中学校と異なり学級担任制のため採点にかかるスケールメリットが限定的であることや、利用できるテストの種類が限られること等から、採点支援システムの時間削減効果を実感しにくく、システムの利用率は低調となっています。

システム導入後の効果検証および教員アンケートの結果を踏まえ、令和8年度以降は中学校のみ継続実施とし、小学校については、今後もシステム等の改善による利便性向上や他自治体の動向を注視し、再導入についての検証を継続します。



各学校園における取組事例

- 通知表見直しの主な事例
 - 10月と3月の年2回へ変更
 - 通知表は年度末のみ。年2回の懇談会の1人あたりの時間を長く設定
- 中学校において1学期の中間テストを廃止
- 特別支援担当や専科教諭など担任を持っていない教員を学年付けとし、その学年のテストの採点や提出物チェックを担当
- 家庭学習プリントを廃止し、デジタルドリル等を活用することで、集計、採点や印刷等の手間を削減
- 音読とリコーダーの宿題は端末にアプリを入れ、アプリ内で提出確認と評価を実施

⑤ 生徒指導（集団）

学校におけるプール清掃等の外部委託



【現状】

令和5年度から、学校におけるプール清掃等の教員以外が積極的に参画すべき業務の一部を民間事業者へ外部委託することにより、教員の負担を軽減し、本来業務である子どもたち一人ひとりと向き合う時間の充実を図っています。

＜委託実績＞

プール清掃、エアコン分解清掃、運動場にがりまき、トイレ清掃、教室棟床ワックスがけ など

（その他、清掃時間短縮のための備品を購入（にがり散布機、モップ絞り機 など））

※ 1校につき20万円（R7実績）を配当していますが、どの業務を委託するかについては、校長の裁量になります。

【課題】

本取組として独自の予算が確保されているわけではなく、維持運営費予算を財源としているため、どの業務を委託するかは校長の裁量に委ねられています。

【最終的にめざす姿】

・外部委託によって教員の負担が軽減され、本来業務の充実が図られている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
1校につき委託料20万円を配当	1校につき委託料18万円を配当	維持運営費予算(非裁量予算)を財源としているため、今後について予算状況、実施状況を踏まえ決定		

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



【現状と課題】

令和5年度より、教員の生活指導上の負担軽減を目的に、課題解決支援員（スクールソーシャルワーカー〔SSW〕）をモデル配置し、検証を行ってきました。

モデル配置において、生活指導上の課題を顕著に抱えている学校にSSWを配置したところ、教職員の時間外勤務時間平均が減少したことから、SSWの配置は、児童生徒及び保護者の対応時間の減少、生活指導体制の構築等につながり、教員の働き方改革の推進に効果的であることが確認されました。

国の動向としては、児童生徒への支援の質の向上のため、SSWの常勤化に向けて文部科学省が検討を開始するとともに、年々、配置体制の強化を進めています。また、国の目標として、令和11年度までに時間外勤務時間を「1か月あたり平均30時間程度に削減する」ことが掲げられたことに加え、将来的には「月20時間程度までの削減」をめざしています。

これらの動向から、全国の学校現場におけるSSWへのニーズが高まっており、本市においても、支援施策の必要性が高まっています。

<SSWの役割>

多様化する学校の課題に対して、福祉の専門家であるSSWが、次のとおり解決の支援・対応を行うことで、教員の負担軽減を図り、教員の長時間勤務の解消をめざします。

・アセスメント（見立て）

児童生徒が問題行動等を起こす背景や要因について、教員や児童生徒及び保護者等が持っている情報をもとに明確化を図り、効率的かつ効果的な対応及び支援の実現につなげる

・校内会議への参加

校内対策委員会（いじめ、虐待、不登校）、生活指導部会、主任会、校内スクリーニング会議等に参加し、支援や対応の方針立てに対する助言を行う

・児童生徒及び保護者への直接対応

福祉的視点を持った学校の専門スタッフとして、アセスメントに基づいたアプローチを行い、課題解決の促進を図る

【最終的にめざす姿】

- ・教員の生活指導に係る負担が軽減され、時間外勤務が縮減されている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
<p>教員に代わり、生活指導上の課題を有する児童生徒への直接的な支援を担う課題解決支援員を8校にモデル配置</p>	<p>事業の本格実施及び効果検証</p>			<p>事業の本格実施及び適正な配置の検討</p>
	<p>検証結果を踏まえ、課題解決支援員を小中学校各7校に1名ずつ配置（14名） ※年度ごとに事業目標の達成状況、配置状況、学校の取組状況等を踏まえ、事業の再構築・見直しを図る</p>			

大阪市版スクールロイヤーの活用促進



【現状】

学校園における弁護士との連携を強化し、有効な活用を図るため、担当する教育ブロックを決めたうえでスクールロイヤーを配置し、法的な観点での支援を行っています。

また、学校園で生じている問題に有効かつ適切に対処することや、トラブルの未然防止のため、法的観点による研修会を開催し、学校園の対応力を育成しています。

<事業内容>

- ・学校園派遣相談…弁護士と臨床心理士等をペアで派遣し、専門的な視点で学校園へ助言する。
- ・保護者対応支援…対応が困難な保護者等に対して、弁護士が法的な観点から直接対応を行う。
- ・法律窓口相談…教育委員会事務局の指導部内に月2回程度弁護士を配置し、学校園が抱える保護者対応や生活指導に係る事案に対し、指導主事からの相談を受け付ける。
- ・法律電話メール相談…指導主事を通じ、緊急を要する法律相談について、電話及びメールによる相談体制を整える。
- ・研修講師派遣…担当区の弁護士を学校園へ研修講師として派遣する。
- ・いじめ解決支援…学校だけで解決が困難ないじめ事案に対し、弁護士が当事者間の調整を行う。

<上記取組実績>

R1 : 159 件 R2 : 161 件 R3 : 218 件 R4 : 353 件 R5 : 308 件 R6 : 328 件

【課題】

学校園の事案対応力の向上を図るため、令和6年2月に、これまでのSSET（スクールロイヤー）派遣であった、よくある事例をまとめたケーススタディ集を作成し、各学校園へ配付しましたが、依然として類似するケースについての相談や派遣要望等があります。

【最終的にめざす姿】

- ・問題の発生を未然に防止できている／・学校園における問題解決力がさらに向上している

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 弁護士・臨床心理士等による学校が抱える問題解決のための助言 </div>				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 事業の見直しを行い、適正な配置を検討のうえ、更なる利用向上に向けた展開を予定 </div>				

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



【現状】

学校園の多様化する特別支援教育に関するニーズや依頼の増加に対応するため、R7 年度は巡回指導アドバイザーの専門領域を2領域増やして対応力強化を図っています。

<実績（延べ件数）>

R4 年度…588 校 R5 年度…585 件 R6 年度…766 件

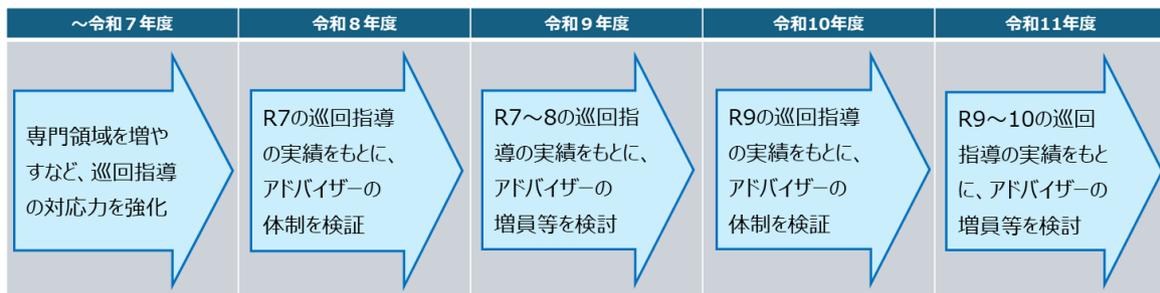
【課題】

募集期間を設定し、効率的な訪問予定を計画しているにもかかわらず、学校園からは緊急を要する指導依頼も頻繁にあります。そのため、アドバイザーだけでは対応できず、指導主事も巡回指導業務にあたる必要が出てきており、他の業務を圧迫しています。

【最終的にめざす姿】

- ・多様化する支援のニーズに対して、学校園が安心して対応できている
- ・研修受講や現場の実情に即した指導助言を受けられることで、教員の特別支援教育に関する専門性が高まっている

【行動計画】



⑦ 部活動

部活動指導員の配置



【現状】

中学校の部活動における顧問教員の負担軽減や指導体制の充実を図るため、平成 30 年度から部活動指導員を配置しています。

部活動指導員は、部活動の顧問、実技指導をはじめ、学校外での活動における引率、保護者等への連絡、生活指導に係る対応、事故が発生した場合の現場対応など、部活動指導全般に関わる業務を担っています。

<実績>

平成 30 年度に 47 校・72 部活動に配置後、順次拡充し、令和 6 年度には 127 校・708 部活動に配置しています。

【課題】

各校において部活動指導員の活用が浸透してきており、部活動指導員のニーズは非常に高いものの、配置を希望されている部活動すべてに配置できていません。

また、部活動が行われる時間帯、特に平日の 15 時から 18 時に指導ができる専門的な知識・技能を有する適格な人材の確保及び、部活動指導員の資質向上が求められています。

【最終的にめざす姿】

- ・部活動指導に負担を感じている顧問教員のいるすべての部活動に部活動指導員を配置できている

【行動計画】

～令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度
部活動指導員 650名配置	部活動指導員 800名配置	部活動指導員 950名配置	部活動指導員 1100名配置	部活動指導員 1221名配置

休日における部活動の地域連携・地域展開



【現状】

全国的に少子化が進む中、将来にわたり生徒がスポーツ・文化芸術活動に継続して親しむことができる機会を確保するとともに、教員の働き方改革を進め、休日における部活動の地域連携・地域展開について、モデル事業等を実施し、検証を重ねています。

<実績>

- ・令和5年度より市内4拠点（東淀川区・都島区・西区・東住吉区 各区 3～5校）において、運営を民間事業者へ委託し、4拠点合計102コマ実施
- ・令和6年度は、市内4拠点（東淀川区・都島区・西区・東住吉区 各区 3～5校）において、運営を民間事業者へ委託し、4拠点合計210コマ実施
- ・所属する部活動種目に関わらず、様々な種目を毎回自由に選択でき、拠点によっては他の中学校や校下小学生、高校生と活動できる機会を創出

【課題】

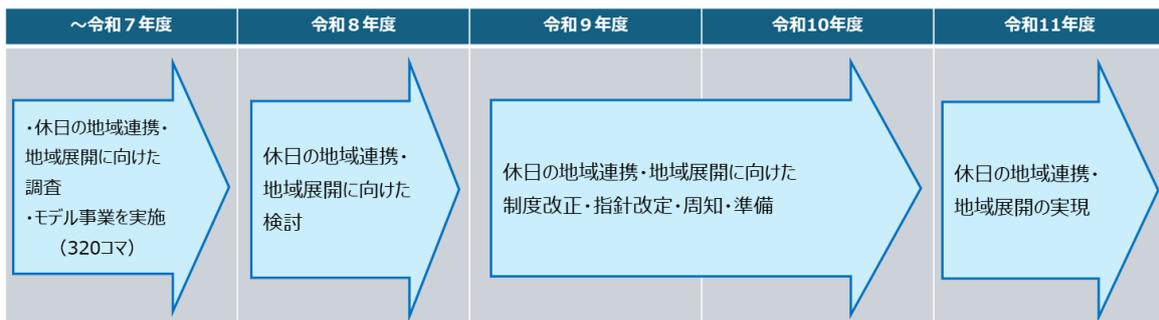
生徒にとって望ましい部活動のあり方を検討するとともに、教員の働き方改革を一層推進していくことが求められています。

また、質の高い指導者や受け皿となるスポーツ・文化芸術団体等の確保に加え、家庭への費用負担（会費）の支援方策についても、検討を進めていく必要があります。

【最終的にめざす姿】

・国の方向性を踏まえ、休日の部活動について、令和11年度以降の地域連携・地域展開が実現できている

【行動計画】





その他の取組

★ 休養日の設定や活動時間の遵守



「大阪市部活動指針～プレイヤーズファースト～」において、「部活動は長くとも平日 2 時間程度、学校の休業日は 3 時間程度」・「週当たり 2 日以上 of 休養日を設けること」といった休養日等の設定基準や、「休日に大会等に参加する場合も、活動しない日を確保すること」など部活動の大会等への参加に関する上限を示し、教員の部活動への参加のあり方の見直しを行いました。

これまで各校において、指針の遵守に努めてきてもらっているところですが、今後も引き続きその遵守を徹底してもらえるよう、随時指針を周知するとともに、必要に応じて指導・助言を行っていきます。



各学校園における取組事例

- 全員顧問制を廃止
- 部活動顧問を希望しない教員の部活動顧問を免除
- すべての部活動において複数顧問制を実施
- 部ごとに主顧問をおくことをやめ、顧問全員で担当

⑧ 学校行事



各校園における取組事例

- 終業式を前倒しすることで、休暇の取得を促進
- 土曜授業を廃止し、平日の参観に置き換え
- 定例的に行ってきた家庭訪問を廃止
- 学期末懇談について、17 時以降の予定を組まないよう見直し
- 行事の運営方法を見直し、外部委託できるものは積極的に委託
- 行事の必要性の有無等について、様々な立場から意見を出し合う場として、学校行事等の精選に関する部会（教務主任を中心に各学年主任などで構成）を設置
- 防災訓練をなくし、代替として防災学習の取組を実施。任意で地域の防災訓練に参加した生徒を表彰する取組も進めており、教員の負担軽減とともに、生徒のモチベーションを向上
- 家庭訪問については 1 年生を除き保護者の希望制とし、終了時刻を原則として 17 時まで設定

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



【現状】

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、副校長・教頭補佐・教頭補助を次のとおりそれぞれ配置しています。

＜副校長＞ 平成 25 年度～ 大規模校を中心に配置

＜教頭補佐＞ 平成 27 年度～ 生徒指導上特に課題の大きい学校等に配置

＜教頭補助＞ 平成 27 年度～ 教頭の事務負担軽減を図るために配置

それぞれの配置校においては、教頭の時間外勤務時間が減少しているとともに、これまで時間を割くことが難しかった業務についても新たに取り組むことができるようになったことから、学校課題の改善に向けた効果が着実に表れています。

また、教頭の負担や教頭になることに対する不安の軽減が図られたことから、教頭選考の受験者数も増加しており、平成 26 年度実績と比べて約 2.5 倍（H26:57 名→R6:143 名）増加しています。

【課題】

教頭選考受験者数は、目標とする合格倍率 2.0 倍には達しておらず、依然として適正な競争選考を行うには十分とはいえない状況です。

【最終的にめざす姿】

- ・学校の規模や課題に応じて、副校長・教頭補佐・教頭補助を配置することにより、教頭等管理職の負担を軽減（時間外勤務時間の縮減等、課題が改善した学校の割合が 90%以上）できている
- ・教頭の魅力が高まり、教頭選考受験者の増加（合格倍率 2.0 倍）が図られている

【行動計画】

～令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度
段階的に拡充して配置	<ul style="list-style-type: none"> ・各年度の新任教頭数に応じて教頭補助を配置 ・国の加配の活用と合わせて、副校長・教頭補佐を継続配置 			

ワークライフバランス支援員の配置



【現状】

教頭職においては、令和3年度実績において、全教員の月平均時間外勤務時間（約30時間）の約2倍である60時間程度の水準であり、教頭選考受験者の確保にも課題がありました。

こうした状況をふまえ、教頭の業務負担を軽減し、管理職を志望する教員を増やすとともに、ワークライフバランスのとれた働きやすい環境の整備を目的として、令和5年度から新たにワークライフバランス支援員を配置し、段階的にその配置校を拡充しているところです。

【課題】

この間の取組により、教頭の時間外勤務時間数や教頭選考受験者数は着実に改善傾向にあるものの、教頭の長時間勤務の水準は依然として全職種の中で突出して高い水準にあることが、教員が教頭選考の受験をためらう大きな要因の一つとなっています。

とりわけ、家事や育児の負担が大きい教員は、業務と家庭生活との両立が困難だと感じ、教頭選考受験を控える傾向が強いため、今後さらなるワークライフバランス支援員の配置を講じていく必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・教頭職の業務負担軽減により、育児事情等を有する教員が教頭選考の受験をためらう心理的要因が緩和され、管理職を志望する教員が増加している
- ・ワークライフバランスのとれた働きやすい環境が整備されている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
小・中・義務教育 学校 合計130校の配置	小・中・義務教育 学校 合計180校の配置	小・中・義務教育 学校 合計230校の配置	育児介護等の支援ニーズや時間外勤務時間の推移、国の動向を見極めながら、必要人員について引き続き精査	



その他の取組

★ 開かれた学校運営の推進（運営に関する計画）



各学校園は、「大阪市教育振興基本計画」と「学校運営の指針」を踏まえ、学校園の特色や地域の特性などの実情に応じた「運営に関する計画」を策定しています。

「運営に関する計画」の中で、教職員の働き方改革に関する目標について、すべての学校園で必ず一つ以上設定することとし、これまで各学校園の実情に応じた取組を進めてきました。

令和8年4月施行の改正給特法（※4）により、公立学校の校長は、学校運営協議会の承認を得る学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理や健康確保措置の実施に関する事項を含めることが求められるようになりました。

これに伴い、各学校園が策定する運営計画には、これらの必要な内容を適切に盛り込み、地域や保護者とも情報を共有することで、働き方改革のさらなる推進を図ってまいります。

また、教育委員会においては、「学校運営の指針」および「運営に関する計画の策定・学校評価実施マニュアル」を改訂するとともに、各学校園が策定した「運営に関する計画」の達成状況を確認していきます。

★ ゆとりの日の設定



原則定時退庁とする「ゆとりの日」を、学校園ごとに週1回設定しています。（遅くとも19時までには全員退庁に努めています）

各学校園において、ゆとりの日は部活動の完全下校を早める、6時間目をカットして5時間授業とするなど、定時退庁に向けた取組を進めているほか、教員間で共有している行事予定表に記載する、職員室の黒板に目立つようにマグネットを貼るなど、意識付けを行っています。

★ 学校閉庁日の設定



各学校園の状況に応じて、夏季、冬季及び春季休業中の学校閉庁日を設定することで、長期休暇を取得しやすい環境を作り、心身のリフレッシュにつなげています。

夏季休業中においては、8月15日前後の週の1週間すべてを学校閉庁日としている学校園も多数あります。

（※4） 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



各学校園における取組事例

- 定期テストの1日目・2日目は定時退勤を徹底し、セキュリティの稼働もあわせて実施
- 教員の完全退勤時間を、児童生徒の完全下校時間の1時間後に設定
- 月2回のプレミアムフライデーには1時間休を取得し、16時に退勤することを推奨
- ゆとりの日のほか、教員自身が定時退勤予定日を事前に決めて、ほかの教員に共有
- 副担任の業務を明確化することで、担任の負担を軽減
- 総合・特活班を設置し、班を中心に総合・特活の企画立案を行うことで、これまで学年主任が担ってきた業務を分散
- 教頭を中心に細分化した組織図を作成し、1人1役を担当してもらうことで業務を分散
- 校務分掌部会を年間3回実施し、体育主任や児童会活動主任等、時期による繁忙期には部会を超えて分担
- 各種委員会を校務分掌に組み入れることによって、委員会を発展的解散

⑩ 職員会議



各学校園における取組事例

- ICT 活用の主な事例
 - 朝会・職員会議において、校務支援システムの「会議室」や「日誌」を活用し、情報共有や案件の確認に要する時間を短縮
 - 校務支援システムの「会議室」を活用し、定例の朝会を廃止
 - Teams を活用し、ペーパーレスで会議を行うことで、印刷の手間を削減
 - ICT 全般を活用し、朝会を週 1 回まで減

- 運営方法に関する主な事例
 - 会議は設定している時間に必ず開始。教頭が議長を務め、速やかな会議運営の模範を提示
 - 会議が始まるまでに各自資料を読んでおくことで、会議時間を短縮
 - 職員会議は変更点や改善を報告するのみの場とし、議論については新たに立ち上げた企画会で実施することで、職員会議の時間を短縮

- 会議の回数や開催時間に関する主な事例
 - 必要に応じて職員会議を実施しない月を設け、付随する運営委員会や部会、学年会、委員会についても省略
 - 職員会議の日は全学年 5 時間授業で全児童生徒が下校
 - 職員会議は必要に応じて 6 時間目をカットし、必ず 16 時 30 分までに終わるよう工夫
 - すべての会議が 1 時間以内に終わるよう会議を進行
 - これまで別日に開催していた 2 つの会議を同日に開催、まとめることで会議内容や会議時間をスリム化

⑪ 事務

学校事務職員の学校経営への参画



【現状】

令和5年度より、全市において共同学校事務室の運用を開始しており、通勤・住居手当の支出決定権限を総括室長（事務主幹）に付与したほか、公金会計の一部支出決議においては、校長決裁前に室長・副室長（事務主任）が審査を行うこととしました。これらにより、校長に集中している決裁事務の負担軽減に一定の効果을上げています。

共同学校事務室では、室員同士が構成校の事務処理について相互点検を実施しているほか、室長・副室長による定期的な訪問点検も行っています。加えて、日常的な情報共有や業務の進捗管理を行うことで、各校の適切な事務処理の推進と事務作業の標準化を進めています。

【課題】

教員の働き方改革が進められており、これまで教員が担っていた事務処理等の整理や見直しが行われています。しかし、学校事務の業務は非常に多岐にわたる上、多くの学校においては1名の学校事務職員がこれらの業務を担っており、職員の負担が大きなものとなっています。

また、令和6年度の監査委員監査では、学校での契約手続きにおいて依然として紙による決裁が多く見られ、不適切事務防止のために改善が求められています。

【最終的にめざす姿】

- 学校で行われる多岐にわたる事務をより効率的に行うため、学校事務の標準化が推進されているとともに、将来的な各システムの改修を見据え、学校と教育委員会事務局が連携して業務改善に取り組んでいる
- 学校事務職員が積極的かつ主体的に学校経営へ参画し、より良い学校経営の実現に貢献できている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
R5～ 共同学校事務室 全市実施	業務改善の検討と実施（学校事務改善WG等と連動）			
		次期業務システム再構築（要件定義等）		

学校における印刷環境の改善



【現状と課題】

学校現場には、現在、輪転機、複合機（コピー機）、プリンターといった3種類の印刷機器があります。

それぞれ調達した時期や方法が異なることから、1校につき最大8メーカーの機器が混在しており、台数も多く、印刷機器の管理や運用保守にかかる負担が大きくなっています。一方で、あまり使用されていない機器もある状況です。

また、学校で買入している輪転機を中心に印刷しているため、製版作業等に手間がかかり、作業時間が長くなっているとともに、修理依頼や消耗品の発注にも時間がとられ、教職員の負担になっています。

【最終的にめざす姿】

- ・高機能印刷機の活用や消耗品自動配送の仕組みにより、印刷作業や消耗品発注事務等にかかる時間が削減され、教職員の負担が軽減されている
- ・印刷機器の集約化により、学校現場における印刷機器のランニングコストが削減されている

【行動計画】



ICT 環境の整備



【現状・課題】

学校園におけるシステム環境が抱える課題の解消を図り、教員の負担軽減となる環境を整える必要があります。

<校務支援システムをはじめとする各種システム・ネットワーク>

本市の学校園における校務支援システムをはじめとした各種システムは、段階的に開発を行ってきたことから、システム同士のデータ連携が十分に取られていません。そのため、教員による手入力や手作業、紙書類による業務が多くなっており、効率よく校務が行える仕様にはなっていません。

また、現行の教育情報ネットワークは、校務系と学習系のネットワークを分離する「ネットワーク分離方式」で構築されているため、校務系各システムへのログインや、校務系と学習系間のデータ転送に手間がかかり、教員の負担となっています。

<電子黒板>

学校現場では、同一の授業を別の学級で行う際にも、同じ板書の繰り返しや資料の準備が必要となるなど、ICT を十分に活用した効率的な授業ができていません。

<生成 AI 等の先端技術の活用>

活用事例の提示や、校務負担の軽減につながる新たな生成 AI ツールの導入を含めた活用法の検討を行う必要があります。

【最終的にめざす姿】

<校務支援システムをはじめとする各種システム・ネットワーク>

- ・文部科学省がクラウド活用を前提として推進する GIGA スクール構想に基づき、各種システム間で円滑なデータ連携を実現するための環境が整備されている
- ・校務系と学習系ネットワークを統合することで、教員が一度の認証により校務系各システムへアクセスできる「シングルサインオン」を導入するとともに、校務系と学習系の間でのデータ転送の手間が不要となっている
- ・これらによって、学校園システム環境が抱える課題が解消され、教員の負担が軽減されている

<電子黒板>

- ・板書を他の授業で共有できるなど、円滑な授業進行を可能とする大型提示装置（電子黒板）等の環境が整備され、教員の負担が軽減されている

<生成 AI 等の先端技術の活用>

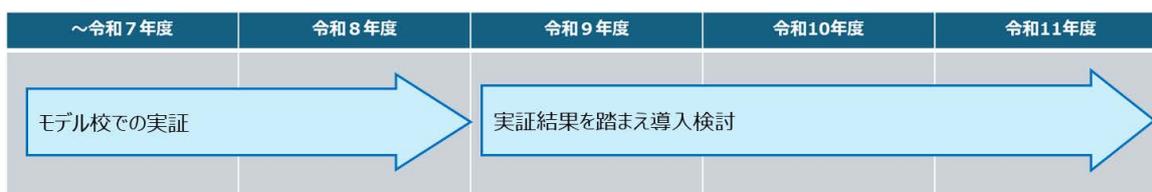
- ・校務利用により、業務改善が進み、児童生徒一人ひとりに寄り添う時間が確保できている

【行動計画】

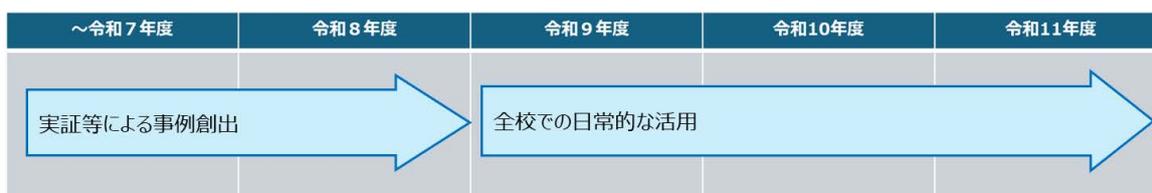
<校務支援システム>



<電子黒板>



<生成 AI 等の先端技術の活用>





その他の取組

★ 学校園が作成する計画等の見直し



学校園において作成が必要とされている計画等が多数あり、その作成に多大な時間を要していることから、同様の内容の計画等の統廃合や内容の簡素化の検討を進めてきたところです。

しかし、国の法令等を根拠とした計画等も多く、それらについては容易に改正ができないため、精査に時間を要している状況です。

今後も引き続き、作成が必要な計画等を洗い出し、根拠法令等に基づいて精査していくとともに、精査した結果の実現に係る規定整備を進めていきます。

★ 学校園への通知文書及び照会・調査文書の削減



学校園への調査・照会を削減するため、「学校園への通知文書及び照会・調査文書等を送付する場合の取り扱いについて（依頼）」（事務連絡：平成 29 年 12 月 13 日付）に基づき取組を進めてきた結果、照会・調査文書の件数は、目標を大幅に上回る削減を達成しました。

（平成 27 年度比 65%削減（目標：25%削減）【令和 5 年度調査】）

また、学校園へ通知文書及び照会・調査文書等を送付する場合の取扱いについては、Outlook や SKIP ポータル連絡掲示板等を活用することで、学校園の負担が軽減されるよう、整理を行っています。

今後も学校園の負担軽減を図るため、通知文書及び照会・調査文書の取扱いについて、引き続き検討していきます。

⑫ 研修

充実した研修環境の整備



【現状】

コロナ禍において、オンライン研修・オンデマンド研修が推進されるようになり、研修内容等において、教員に最適な形で集合研修、オンデマンド研修等を区別して実施しています。また、集合研修とオンライン研修の選択制でも実施する機会が増えています。これにより、教員がそれぞれの都合や状況に応じて研修を受けやすくなり、忙しい中でも学びを継続できる環境を整えています。なお、研修のデジタル化にも積極的に取り組んでおり、集合研修の際には受講者に教育情報利用パソコン（教職員用）を持参していただいて開催しています。

また、研修受講システム「My・reco（マイ・レコ）」を導入したことで、教員自らが研修申込や日程変更、オンデマンド視聴、受講履歴の管理等をシステム上で行えるようになっています。

その他、今日的な教育課題や教員のニーズに応じた研修等を開催しているシナジーセミナーの充実等を通して、「教員の個別最適な学び」や「学び続ける教員」を支援する研修環境の整備を行っています。

【課題】

研修受講のさらなる効率化を進めるため、研修受講システムの改善を図るとともに、研修受講時の教育情報利用パソコン（教職員用）の持参を必修とするなど、さらなるデジタル化が求められています。

また、「学び続ける教員」への支援として、教員一人ひとりの興味・関心に添った研修や複雑化・多様化する現代の教育課題に対応した研修をさらに拡充する必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・教員自身が主体的に学ぼうとする研修意欲が向上している
- ・各学校園での授業実践・教育実践、校園内研修が活性化されている
- ・教員が主体的に学ぶために、研修受講機会を拡充できている（オンデマンド研修や集合とオンラインを選択できる等）
- ・研修のデジタル化によって、研修受講の効率化が図られている



その他の取組

★ 申請関係の効率化

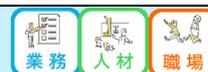


研修に関する申請や申込手順の簡略化や簡素化を目的として、Microsoft Forms やノーコードアプリ等の活用を拡充するとともに、申請時に記入させる情報を精選することで、申請者の負担軽減を図っています。

また、申請者だけでなく、研修運営側においてもデータ集約の時間を縮減できることから、システム管理能力の向上に努め、その結果生まれた時間を活用して、研修内容の充実を図っていきます。

⑬ 保護者・PTA・地域対応

通話録音装置の導入



【現状】

働き方改革に関する様々な取組によって、時間外勤務は着実に減少している一方で、一部の過度な要望や不当な申出への対応に教職員は負担を感じています。

そのため、学校園現場からは、電話対応時における心理的負担を軽減することを目的として、通話録音装置の導入を検討するよう要望が寄せられています。

また、国の動きとして、令和7年度に労働施策総合推進法が改正され、自治体にも過度な要望や不当な申出への対策が義務付けられることとなりました。

<導入した場合の効果>

- ・通話内容を聞きなおすことができるため、双方のやり取りが明瞭となり、万が一トラブルが発生した場合でも正確かつ迅速に対応することができる
- ・対応能力に優れている教員の通話内容等を参考にすることで、個々の電話対応能力を向上させるとともに、組織力の強化が見込まれる
- ・通話録音を告知することによって、過度な要望や不当な申出等を抑止する効果が期待でき、教員が落ち着いて対応することができるようになるとともに、サポートされているという安心感によって心理的負担の軽減が見込まれる

【課題】

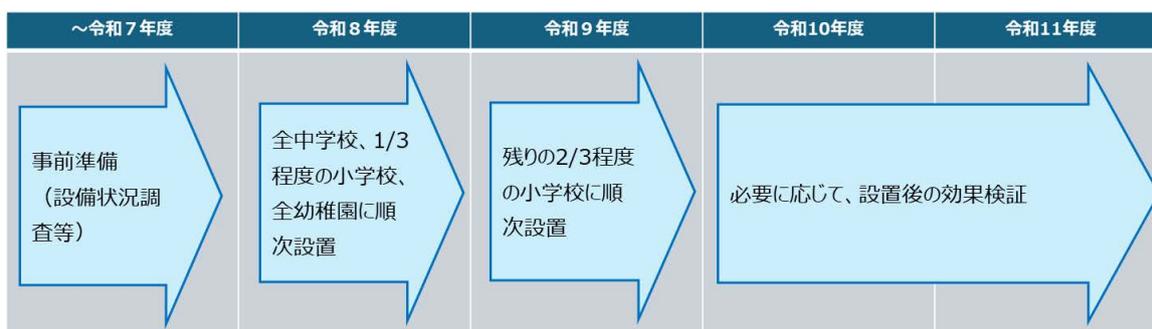
通話録音装置の導入にあたっては、すべての学校園で一斉に作業を実施することは困難であり、学校園ごとに作業時間を確保しなければならず、また、導入作業中は一時的に電話が不通となるため、必要に応じて保護者等への事前周知を行う必要があります。

【最終的にめざす姿】

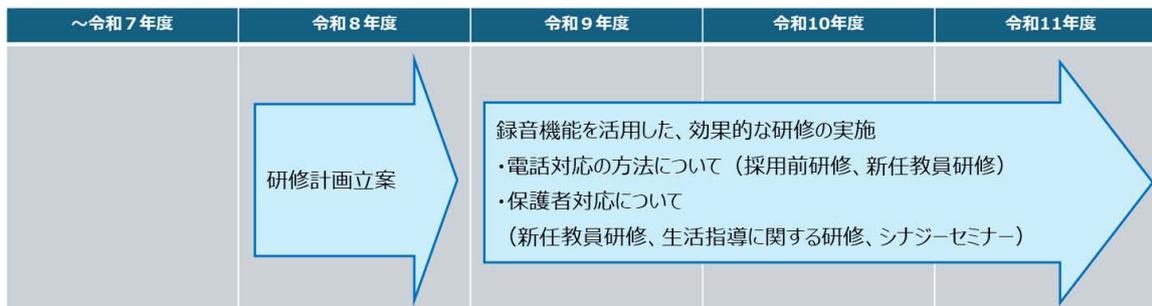
- ・過度な要求や不当な申出が減少し、心理的負担が軽減されている
- ・電話対応能力が向上し、トラブルを未然に防ぐことができている

【行動計画】

<導入・効果検証>



<研修>



電話音声ガイダンスの導入



【現状】

教頭については、その他の教員と比較して時間外勤務が多い状況が続いているため、教頭の時間外勤務を削減する取組を強化していく必要があります。

原因の一つとして、事務室や保健室へ取り次ぐ内容の電話についても、まずは主に教頭が受け取り、それぞれへ取り次いでいることも影響しています。

こうした状況の中、学校における好事例を確認する中で、音声ガイダンスを独自に導入している中学校があり、教頭の負担軽減につながっていることが確認できました。

そのため、本取組を好事例と捉え、全小中学校へ導入することとします。

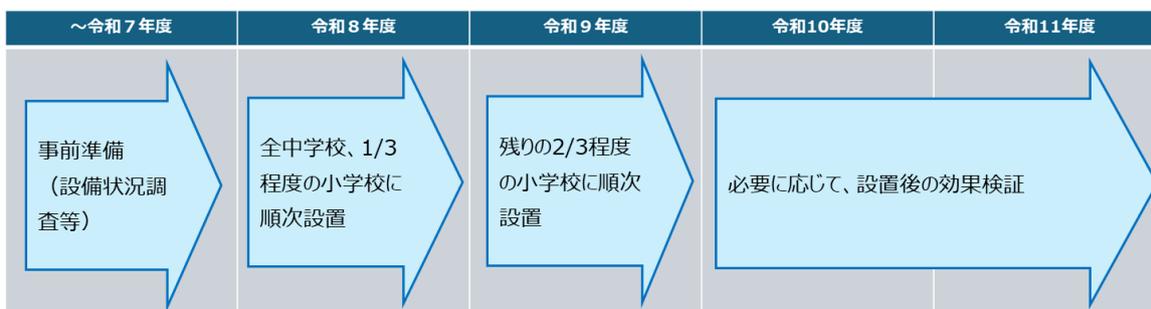
【課題】

音声ガイダンスの導入にあたっては、すべての小・中学校で一斉に作業を実施することは困難であり、学校ごとに作業時間を確保しなければならず、また、導入作業中は一時的に電話が不通となるため、必要に応じて保護者等への事前周知を行う必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・特定の教職員に偏る電話の取次ぎ負担が軽減されている
- ・保護者の取次ぎ待ちの時間が削減されている

【行動計画】



学校園における課題解決への支援



【現状と課題】

学校園が抱える課題が複雑化・多様化しており、課題の早期解決を図るためには児童生徒及び保護者へのより適切な対応が求められています。

これまでのスクールロイヤー事業の活用等における学校園の課題解決力向上のための支援に加え、一部の保護者等からの過剰な要求への助言や対応など、学校園だけでは解決が難しい事案へのさらなる支援を各部署が横断的に取り組みます。

<取組>

- ・スクールロイヤー事業による法的・心理的視点等の助言、研修及び直接対応
- ・スクールロイヤー事業においてこれまで蓄積してきた事案対応ケースをもとに、学校園が対応を行う際に押さえておくべき要点等を示した「学校園における事案対応ポイント集」を学校園に配付
- ・学校園が抱える課題に対して、適切な支援を行うための指導主事への研修実施
- ・教育委員会事務局による助言、必要に応じた児童生徒及び保護者への直接対応等の新たな仕組みの検討

【最終的にめざす姿】

- ・学校園における課題解決力が向上している
- ・学校園が抱える課題に対して、教育委員会事務局が支援を行うことで負担軽減が図られている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
取組に記載の内容を実施		各取組の見直しを図り、学校園における課題解決力の向上及び負担軽減に向けた取組の展開を予定		



その他の取組

★ 学校園を通したチラシ等配付方法の見直し（チラシ等掲載専用ページの開設）



これまで、学校園への通知文書及びチラシ等の周知文書の削減に取り組み、調査・照会文書の件数削減や、配付物の基準等を定めた要綱の選定を行ってきましたが、個別配付、学級ごとの仕分け作業、外部団体からの問合せ対応等に時間をとられるという課題は解消されませんでした。

こうした課題を踏まえ、令和 7 年 7 月下旬より、外部団体等からのイベントチラシ等の配付依頼については、教育委員会事務局に設置する専用窓口で受付・問合せ対応を行い、掲載の可否を判断したうえで、市ホームページ内の専用ページに PDF データを掲載する運用へと移行しました。

今後、イベントチラシ等の情報提供については、原則としてこの専用ページを通じたデータ配信とし、紙媒体による配付は行わないこととしています。

なお、今回の運用方法の変更により、教員による配付作業や外部団体からの問合せ対応等の業務負担を軽減するとともに、保護者にとっても必要な情報をいつでも確認できる環境が整うことで、利便性の向上が期待されます。

★ 勤務時間外における音声応答装置による電話対応



小学校においては 18 時以降、中学校においては 18 時 30 分以降を目安に、音声応答装置による電話対応としています。

ゆとりの日などの取組により、これらの時間より前に完全退勤となる日は、音声応答装置に切り替わる時間を前倒しできるものとしています。

なお、幼稚園においても令和 8 年度中からの運用を予定しています。

★ 学校園における働き方改革の取組に対する、地域・保護者等への情報発信等



学校園における働き方改革の取組をより円滑に推進していくためには、学校園の運営において重要な役割を担い、お力添えをいただいている地域や保護者の皆様の理解を得ながら進めていくことが重要です。

一方で、全国的に教員不足が問題となる中、本市でも教員採用試験の受験者が減少していることから、教員が働きやすく、働きがいを感じられる職場環境を整備することで、本市で教員として働くことに魅力を感じてもらう必要があります。

このため、働き方改革に関する PR 活動を継続するとともに、区役所と連携して情報を発信することで、引き続き地域や保護者とも一体となって、子どもたちの成長を支えることができる教育環境の実現をめざします。また、本市で働くことに魅力を感じる教員志望者を増やし、優秀な人材確保と教育の質の向上につなげていきます。



各学校園における取組事例

- 地域行事（餅つき大会、地域まつりなど）と学校の休日開校日（日曜参観、児童作品展など）の、どちらの行事へも児童生徒が家族と一緒に参加することができるよう、同日に設定
- 学校の運動会が半日（午前中）に短縮されたことに伴い、以前は別日に開催していた地域の運動会を学校の運動会の午後に開催することで、それぞれ実施していた運動会を1日に集約
- 学年だよりを取り止め、学校だよりに統一
- PTA からの電話は 17 時までにしていただくよう協力を依頼
- 水曜日を 5 時間授業とすることで部活動は 17 時までとし、17 時 30 分から音声応答装置による電話対応としている

⑭ 行政・関係団体対応



各学校園における取組事例

- 区役所と連携して、区と学校の防災訓練を共同で実施することにより、教員の負担を軽減
- 学校園の教員が参加する区主催の会議について、教員の勤務時間内での開催となるよう区役所と調整
- 防犯教育や交通安全教育等を実施する際に、必要に応じて区職員の派遣を要請し、授業内容の充実を図る
- 学校閉庁日や土曜授業・運動会などに伴う平日の休校日を、事前に区役所内の各課へ情報提供することで、これらの日における学校園への連絡を抑制
- 不登校支援や外国につながる児童生徒への支援について、区の事業と連携しながら、学校園として支援体制を整備

⑮ 意識改革

教職員間におけるハラスメントの防止対策



【現状】

教職員間におけるハラスメントの防止対策については、各ハラスメント防止指針を策定し、管理監督者及び教職員の責務を明確にしたうえで、教職員全員がハラスメントの起こらない職場環境の形成に努めることとしています。

また、学校園においては管理監督者を窓口とした相談体制を整備するとともに、専門的な知識を有する相談員が対応する外部相談窓口を設け、教職員からのハラスメントに関する相談に対応しています。

令和6年度「働き方満足度調査」の結果では、「職場環境」に関する肯定的回答の割合が約70%と高くなっている一方、外部相談窓口へのハラスメント相談件数は年間100件超（R5:105件、R6:126件）と高止まりしている状況です。

【課題】

現在、ハラスメント相談はパワーハラスメントとは言えないまでも、職場の人間関係の悪化による職場環境の改善要望、行為者に対する処分要望が多くを占めています。

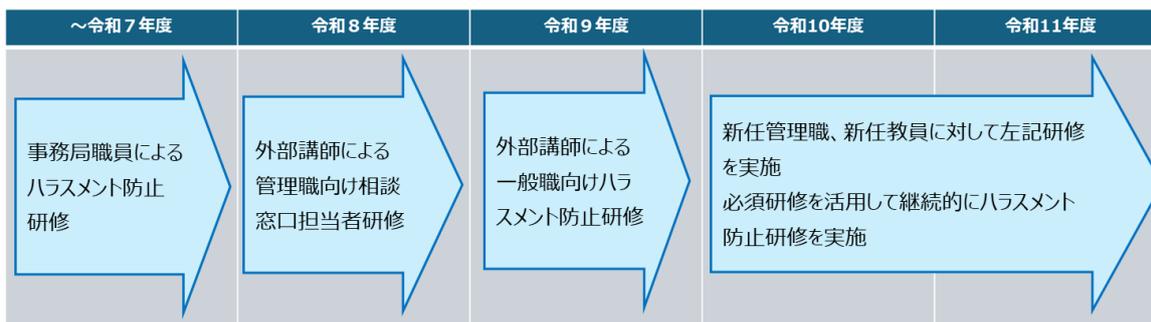
そのため、各ハラスメント指針に記載している教職員の責務も含めて、全教職員に対してハラスメント防止に関する知識の向上を図るとともに、学校園において管理監督者が相談を受けた際に適切な対処ができるよう、管理監督者の知識の向上も図ることが必要です。

これらの課題解消に向けては、ターゲットを絞った効果的な研修を実施していくことが求められますが、教職員の負担を増やさないために、複数年度にまたがって段階的に行う必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・互いに尊重し、支え合い、誇りを持って働くことができる職場環境が構築されている

【行動計画】



教員の勤務時間に関する意識改革や適正な打刻の徹底



【現状と課題】

教員の時間外在校等時間の実態把握は、教職員勤務情報システムの出勤・退勤打刻及び職場外（時間外）勤務のシステム登録の情報を基にしており、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・退勤打刻等が適正になされていることが重要になります。

さらに、働き方改革を進めるためには、教員一人ひとりの勤務時間に対する意識改革が必要であり、各学校園に対して自校教員の時間外勤務時間の集計結果を提供しています。また、各教員や各校園長が時間外勤務の状況をより把握しやすいような環境の整備を目的として、次のとおり適宜システムを改修しています。

＜令和5年度～＞

- ・各教員が自らの時間外勤務の状況を確認できる
- ・各校園長が自校教員の時間外勤務の状況を閲覧できる

＜令和7年度～＞

- ・時間外勤務が多い教員に対してアラーミングを表示する

【最終的にめざす姿】

- ・教員の勤務時間に対する意識が変わり、長時間勤務が未然に防止されている
- ・適正な打刻及びシステム登録が徹底され、勤務時間が客観的・正確に把握できている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
<p>時間外勤務が多い教員に対して、アラーミングを表示するシステム改修を実施</p>	<p>・引き続き、各校に長時間勤務の状況を連携するとともに、長時間勤務の学校園や個人ごとの濃淡について分析し、必要に応じて公表する</p> <p>・適正な打刻及びシステム登録の徹底について、教員へ周知する</p> <p>・システム改修の効果検証を行い、必要に応じて改善を行っていく</p>			



その他の取組

★ 働き方改革に関する好事例の共有



学校園における働き方改革に関する様々な取組について、教育委員会事務局では定期的に学校園への調査を行い、その結果や好事例を収集しています。

働き方改革に関する各学校園の好事例については、すべての学校園がいつでも閲覧できるように SKIP ポータルを活用して情報発信を行っており、新しい事例が確認できた際には随時更新することで、取組を充実させていくことに努めています。

また、「働き方改革 NEWS」を定期的に発行し、新たな取組や各学校園の状況を共有しており、働き方改革に対する意識啓発を図っています。

今後も引き続き、好事例の展開・共有を継続的に実施していくことで、各学校園が働き方改革をより効果的に進められるようにするとともに、管理職の意識を高め、リーダーシップを発揮しやすい環境を整備していきます。

★ 人事評価制度を活用した意識改革



学校園における働き方改革への意識を高めるため、人事評価制度の内容を適宜更新しています。

令和3年度～	・校園長の評価の着眼点に、長時間勤務削減等の働き方改革に向けた取組を推進するための項目を設定
令和4年度～	・校園長の目標管理制度において、「働き方改革の推進」についても目標とできるよう設定目標数を3つに拡大 ・教員の目標管理制度において、「働き方改革の推進」についても目標設定できるよう変更し、「人事評価制度運用の手引き」の具体的な例として記載することで、人事評価制度を活用した意識改革を図る ・人事評価にかかる校園長との期末面談において、教員の時間外勤務の状況等の改善に向けた助言を行い、意識啓発を進める
令和6年度～	・校園長や副校長・教頭の評価項目に、「働きやすい職場環境づくり」の項目を新設し、管理職としての意識啓発を進める

今後も引き続き、人事評価制度にかかる校園長との面談において、「大阪市教育振興基本計画」等を踏まえた働き方改革を促進するための意識啓発を継続して実施するとともに、必要に応じて人事評価制度の見直しを行うことで、校園長・教員ともに働き方改革に主体的に取り組んでいただけるよう努めていきます。

⑩ 心と身体健康づくり

学校園における労働安全衛生の充実



【現状と課題】

学校園における労働安全衛生の確保については、教職員の安全と健康を保護し、教育活動の質を維持・向上するために必要不可欠なものです。

労働安全衛生業務は、管理職と安全衛生委員会が主体となり、定期健診とその事後措置、長時間勤務者への健康障害防止策、化学物質や熱中症などのリスク対応、およびストレスチェック後の面接と職場環境改善、勤怠管理、復職支援といった幅広い活動を包括的に行う必要があります。

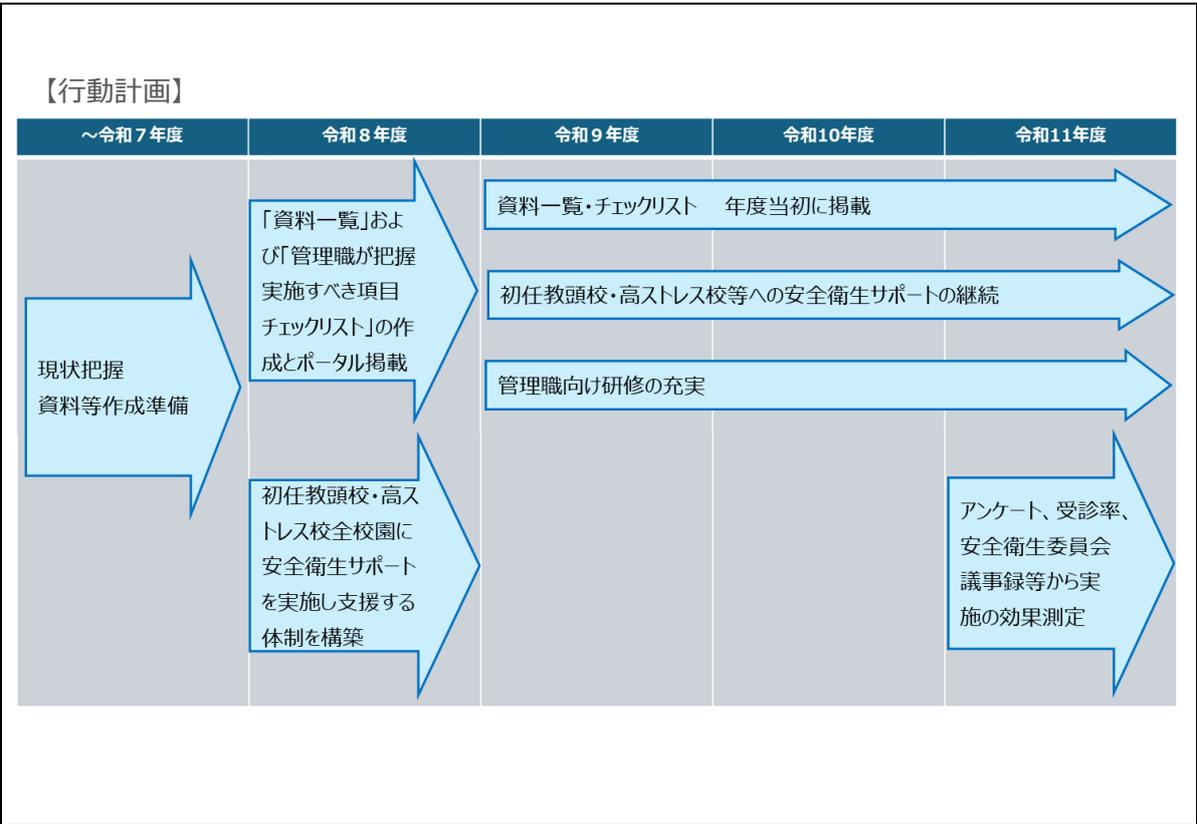
しかしながら、学校園によっては多忙な状況から労働安全衛生業務への対応が十分に行われず、安全衛生対策の一貫性も欠く原因となり、効果的な職場環境の改善を阻んでいる状況です。具体的には、安全衛生委員会の実施計画・報告・議事録提出の遅れや内容の不足、定期健診の受診率やストレスチェック実施率の差、勤怠管理や復職支援の遅れ等が生じている状況が明らかになっています。

これまで学校園安全衛生サポート事業により、初任教頭校等を訪問し、安全衛生委員会の効果的な運営や職場環境改善など労働安全衛生に関する支援を行ってきましたが、校数も限られており十分とは言えません。

このような状況を改善するため、教育委員会による学校園への支援を強化することが必要です。

【最終的にめざす姿】

- ・学校園における労働安全衛生について、関係する教職員が必要な知識を持ち、取組を実施することで、健康障害やメンタル不調を予防し、健康で働き続けることができる職場が実現されている
- ・長時間勤務者や定期健診後の適切なフォローアップが迅速に行われ、健康管理が確実に実施されている
- ・勤怠管理や復職支援において、タイムリーな対応が行われている
- ・安全衛生委員会の活動が充実し、その計画や報告、議事録が適切に整備され、職場環境改善につながっている



ストレスチェックを活用した職場環境改善



【現状と課題】

労働安全衛生法に基づき、教職員の心理的健康状態を把握し、ストレスからくる健康問題の発生を予防するため、国が推奨する 57 項目のストレスチェックを、これまで約 10 年間実施しています。

長時間勤務の解消に向けた様々な取組により、時間外勤務時間は着実に減少していますが、休職者や離職者が増加傾向にあることが懸念されています。このことから、教員が抱えるストレスの様々な要因に対し、具体的な職場環境の改善が十分に結びついていないと認識しています。

現在の 57 項目からなるストレスチェック集団分析の結果では、業務量が慢性的に多い一方で、人間関係は良好な職場が多いことが分かります。しかし、学校園それぞれの職場環境の状況や課題を詳細に分析し、改善策を見出すことは難しい状況です。

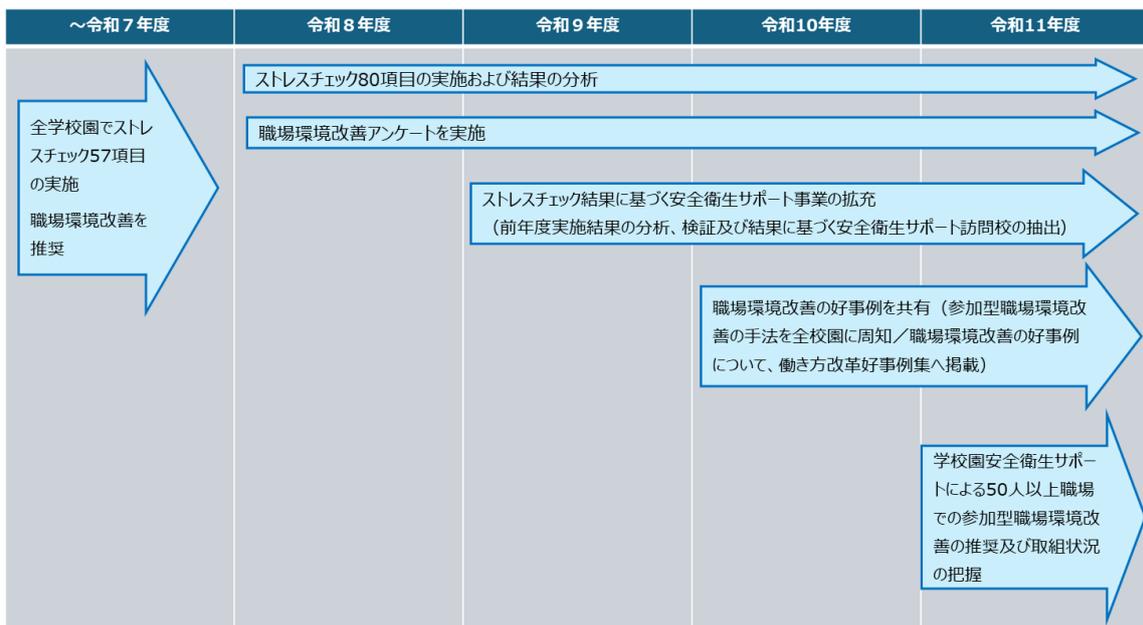
これらの課題を踏まえ、ストレスチェックを 80 項目に拡充することで、「上司のリーダーシップ」、「褒めてもらえる職場」、「失敗を認める職場」といった具体的な項目が分析できるようになり、詳細な職場環境の状況を把握して具体的な改善策の検討が可能になります。

あわせて、教職員の負担軽減のため、ストレスチェックの WEB 化も検討しています。

【最終的にめざす姿】

- ・ストレスチェックの結果を活用して職場環境の改善に取り組むための PDCA サイクルが確立され、教職員が長く安心して働き続けたいと思える職場が実現されている

【行動計画】



切れ目のない復職支援



【現状と課題】

休職者への対応は、管理職の重要な役割であり、特に療養初期にはより適切なサポートが求められています。一方で、休職者は復職後に短期間で再度休職するケースも少なくなく、教職員の復職に向けたプログラムを、これまで以上に充実させる必要があります。

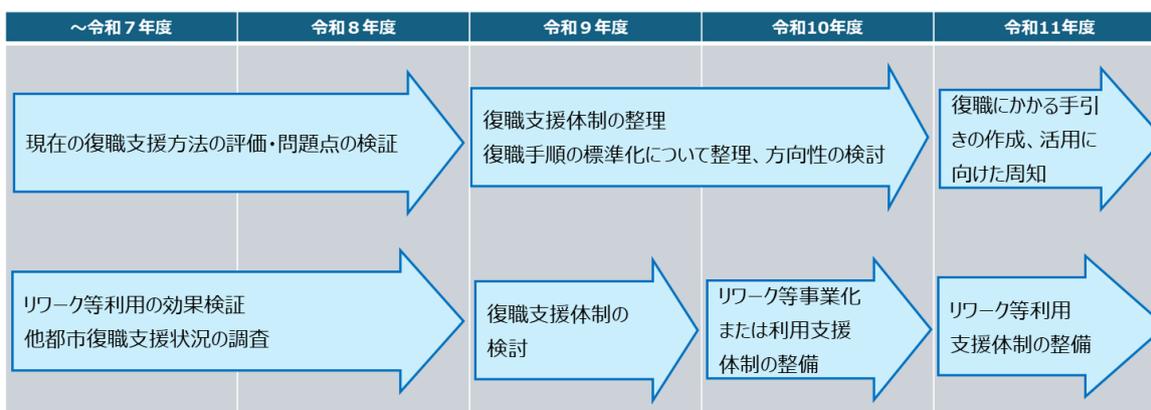
また、精神疾患に関する再休職の防止にはリワークの利用が有効とされており、特にうつ病の場合、リワークを利用しない場合に再休職のリスクが高まること厚生労働省の研究で報告されているため、教育委員会ではリワーク施設の情報提供や、利用の積極的な勧奨を行っています。

長期の休職においてはリワークの重要性が増す一方で、民間のリワーク利用料が高額であり、利用が難しいケースも見受けられることから、これらの課題に積極的に対応し、リワークを含めた支援体制の整備に努めていきます。

【最終的にめざす姿】

- ・療養初期から復職後までの手順を標準化し、休職した要因に見合う振り返り・対策ができるよう、現状の復職支援プログラムを再構築できている
- ・復職する際に、周囲からの過度な配慮を必要とせず、再休職の可能性をできる限り減らした状態で職場に戻れるよう、リワーク等による支援を導入できている
- ・上記により、再休職することなく、いきいきと働き続けるための支援体制を整備できている

【行動計画】



セルフケアの推進



【現状】

セルフケアは、心身の健康や仕事のパフォーマンス、生活の質を維持するために、教職員が自ら身につけるべき基本的なスキルです。現在、新任教員や中堅教員、職員を対象とした研修の一部にセルフケアの内容を盛り込み、その必要性や実践方法について周知を図っています。

【課題】

研修の対象が一部の教職員に限られており、メンタル不調による休職の増加傾向を踏まえ、全教職員に対してセルフケアの重要性を浸透させる取組が必要です。

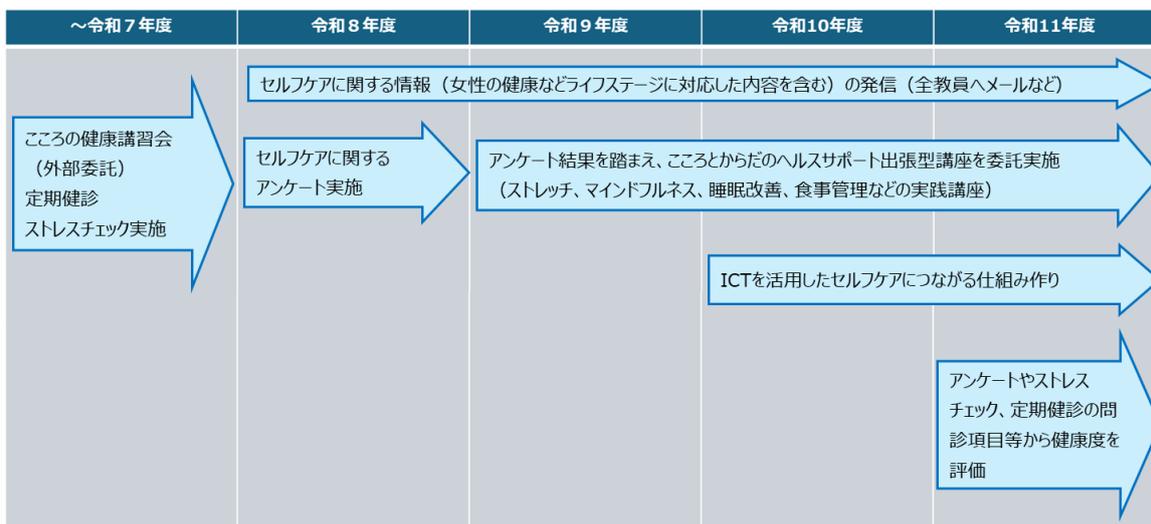
今後は、全教職員へのアプローチのあり方を検討するとともに、女性の健康（女性ホルモンの変化に起因する女性特有の疾患や、それに伴うメンタル不調）等のライフステージに対応した内容も取り入れていく必要があります。

また、AIなどのICTを活用したセルフケアサポートについても検討を進めていきます。

【最終的にめざす姿】

- ・教職員一人ひとりが「セルフケア能力」を育み、健康に対する意識が高まっている
- ・心身の健康度が向上し、意欲をもって仕事に取り組む基盤が形成され、ワークエンゲージメントが向上している（ストレスチェック、定期健康診断の問診項目などから評価）

【行動計画】



健康診断の受診率向上



【現状と課題】

定期健康診断受診率及び事後措置実施率は年々向上しているものの、依然として100%には達していません。

令和6年度からは、未受診者に対し個別に受診勧奨通知を配付するとともに、管理職に対しても事務連絡やアウトリーチ等によって健康管理への意識向上を図っています。また、令和7年度は前年度未受診の教職員に向けて、所属校園へ本人宛の通知文を送付し、確実な受診を促しています。

引き続きラインケアの充実と、教職員一人ひとりの健康管理への意識づけを強化していくことが必要です。

【最終的にめざす姿】

- ・すべての教職員が健康で働き続けられる組織を目指し、教職員一人ひとりの健康管理に対する意識が高まっている
- ・それによって、すべての教職員が健康診断を確実に受診し、事後措置の実施を徹底できる体制となっている
- ・適切な就業判定を通じて、すべての教職員が安心して働ける体制が整い、健康維持の促進と組織全体の生産性向上が図られている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
	<p><ラインケアへの周知強化及び事後措置が低受診率である校園へのアプローチ></p>	<p><定期健康診断未受診理由の調査及び事後措置実施勧奨></p>	<p><全体的な対策の検討及び事後措置未受診理由の把握></p>	<p><全体的な対策の実施></p>
<p>・定期健康診断未受診者に対し、個別に受診勧奨アプローチを実施</p>	<p>・管理職に対し、健康診断及び事後措置の必要性・ラインケア強化について研修、ニュースレターの配布等 ・事後措置実施状況について分析を実施し、事後措置実施率の低い校園に向け個別アプローチ</p>	<p>・定期健康診断2年連続未受診者に対し、未受診理由を把握 ・事後措置2年連続未実施者かつR9年度においても事後措置対象者に対し、受診勧奨を実施</p>	<p>・把握した未受診理由より、健康診断の実施等改善できることを担当課で共有し、対策を検討 ・事後措置2年連続未受診者に対し、未受診理由を把握</p>	<p>・担当課で事後措置の現状認識共有し、今後の体制検討 ・定期健康診断、事後措置実施率を適宜算出及び勧奨実施</p>

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



【現状と課題】

教員の柔軟な働き方を可能とするため、これまで、時差勤務制度の導入をはじめ、早出遅出勤務制度の拡充、テレワーク制度の拡充、サテライトオフィスの開設を行ってきました。

また、育児休業及び部分休業制度の改正や、介護休暇及び介護時間制度の改善等、育児や介護と仕事の両立を支援する制度の拡充も行っています。

仕事と生活を両立させながら、やりがいを持って長く働き続けることができるよう、引き続き、学校園の声に耳を傾け、勤務時間・休暇制度を充実させることで、より柔軟な働き方を可能とする必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・ワークライフバランスが確保され、教員のモチベーションが高まっている
- ・育児や介護が必要となった場合でも、働き続けることができる環境を整備できている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
勤務時間の割振り変更制度の拡充など、教員のより柔軟な働き方を可能とする勤務時間や休暇制度の改正・拡充を検討・実施	<ul style="list-style-type: none"> ・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・実施する ・教員のより柔軟な働き方を可能とするため、勤務時間・休暇制度の改正・拡充を検討し、導入可能な制度から、順次実施する 			

高い専門性と役割等に応じた魅力ある処遇



【現状と課題】

この間、本市では教員の初任給を全国最高水準に引上げ、優秀な人材の確保に努めてきました。

また、在職者に対しては、ミドルリーダーとしての豊かな経験を生かして活躍できるキャリアステージとして、本市独自の主務教諭制度を構築し、教職としての成長実感や意欲の向上を図ってきました。

加えて、意欲ある若年層が将来の管理職をめざしやすくする仕組みのひとつとして、校長・教頭級における初号給（給料の最低ライン）の引上げを行うなど、キャリアの節目に応じた処遇改善を図ってきました。

これらの取組について積極的な広報にも努めてきた結果、教員採用選考テストの受験者数は、増加した時期もみられました。しかしながら、全国的な教員不足が深刻化する中で、近年は受験者数が減少傾向に転じており、従来の延長線上にとどまらない、より踏み込んだ対策を講じる必要が生じています。

教員の処遇改善は全国共通の課題であり、国においても、いわゆる給特法の改正により、令和8年1月1日から教職調整額を段階的に引き上げるなど、制度的な見直しが進められています。

本市としては、こうした国の処遇改善策に的確に対応した制度改革を着実に実施するとともに、採用から退職に至るまでのキャリア全体を見据え、「やりがいをもって働きたい」と教員一人ひとりが実感できる、より魅力ある処遇のあり方について、総合的に検討していく必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・教職への誇りと意欲が高まり、長期的なキャリア形成が可能となることで、人材の定着が図られている
- ・経験豊富な教員が、熱意と専門性を発揮し続けることのできる組織となり、教員一人ひとりの働きがいが高まっている
- ・教職の魅力が一層向上し、将来を担う優秀な人材を安定的に確保できている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
給特法の改正に応じた給与制度の改正（教職調整額の引上げ、校長級・教頭級の給料月額に加算）	<ul style="list-style-type: none"> ・教職調整額の引上げ（令和8年1月より毎年1%ずつ引上げを実施し、最終的に令和13年1月で10%へ）、教職調整額の引上げに伴う校長級・教頭級の給料月額に加算 ・教員の働きがい高めるための処遇改善施策の検討 			



その他の取組

★ サテライトオフィスの活用



勤務時間や勤務場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とする環境を整備することを目的に、令和7年3月から総合教育センターのシナジースクエアを活用したサテライトオフィスを設置しています。

サテライトオフィスを活用することで、長期休業中の学校閉庁日に自宅よりも集中して業務に取り組むことができる、研修前に学校に行かなくても業務ができる、シナジースクエアの書籍を参考に教材研究ができるなど、効率的に業務を行うことができる環境を整備しています。

また、新たにインクルーシブ教育推進室にもサテライトオフィスを開設することで、より柔軟な働き方を可能とするとともに、特別支援教育に関する教材研究などに取り組みやすい環境を整備します。

引き続き、設置したサテライトオフィスの利用状況等を確認していくとともに、必要に応じて新たな拠点設置の検討を行うなど、教員の柔軟な働き方を可能とする環境づくりに努めていきます。

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



【現状】

本市の教員研修は、「教員としての資質の向上に関する指標（※）」に基づき、新任教員期（1・2年目）、若手教員期（3～5年目）、中堅教員期（6～10年目）、中核・ベテラン教員期（11年目以上）といったキャリアステージに応じて、体系的に実施しています。

具体的には、新任教員研修、3・4・5年次教員研修、中堅教員研修などの「基本研修」を設け、教員としての基盤形成を支援するとともに、教科指導力向上、ICT教育、特別支援教育や人権教育など、今日的な教育課題に対応するための「専門研修」を多数開設し、教員の専門性向上も支援しています。

（※）学び続ける教員として、職責、経験及び適正に応じて、その資質の向上を図る際の手がかりとなり、また効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起するものとして、教育公務員特例法に基づき策定したものの

【課題】

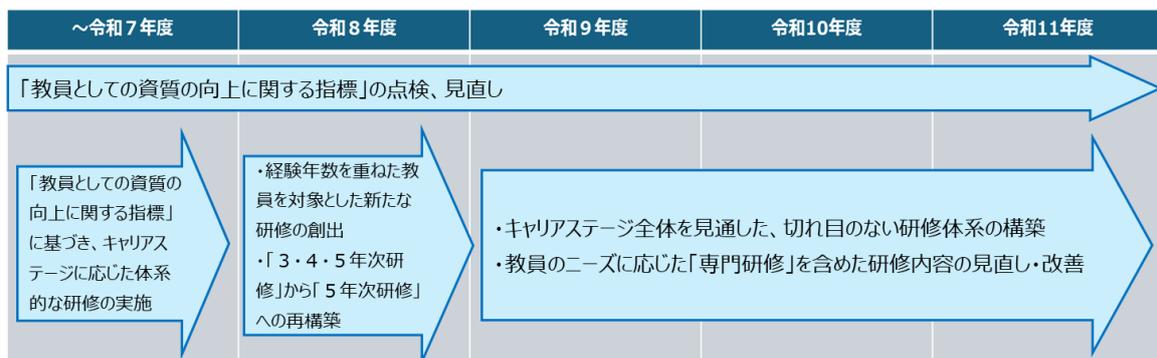
現在実施している「基本研修」は、採用後10年目までの教員を対象としているため、経験年数を重ねた教員の資質向上に対する研修が実施されていません。

また、研修で学んだ内容が各学校園での実践に結びつき、大阪市全体の教育力向上につながるような仕組みを、これまで以上に強化していく必要があります。

【最終的にめざす姿】

- すべての教員が自らのキャリアステージや課題に応じて、主体的に学びを選択・継続できる研修体系が構築されている
- 教員一人ひとりの専門性が高まり、教育の質が向上するとともに、教員自身が成長を実感し、意欲的に職務に取り組める環境が醸成されている
- 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が形成されている

【行動計画】



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



【現状】

総合教育センターでは、多くの学校園が企業や大学等の専門的知見を求めている現状を踏まえ、大阪市の教育方針に沿って協力いただける企業や大学等によるネットワーク「OEN（Osaka city Education Network）」を、令和6年度に設置しました。

「OEN」では、登録いただいた企業や大学等が、大阪市立学校園に向けて、専門的知見を活かした取組を実施できるよう、学校園とのマッチングを行っています。

マッチングにより学校園に派遣された講師は、各教科指導に関する研修や、学校園が抱える教育課題の解決に向けたテーマに応じた幅広い分野の研修を実施しています。

また、学校園が抱える様々な教育課題を解決するため、教員が学び続けることができるよう支援する場、外部・内部の多様な人材等と交流できる場、大阪市の取組を積極的に発信する場として、令和6年度から「シナジースクエア」を運用しています。

【課題】

学校園、教員のニーズに応じた取組を拡充するとともに、シナジーセミナーの研修内容を吟味していく必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・企業・大学等と連携し、最新の教育実践や教育理論が習得できる環境が整備されている
- ・教員自身が主体的に学ぼうとする研修意欲が向上している
- ・今日的な教育課題に対応できる教員が育成されている
- ・各学校園での授業実践・教育実践及び校園内研修が活性化されている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
<ul style="list-style-type: none"> ・企業・大学等と連携した研修に関するメニューの拡充及び活用促進 ・今日的課題に対応したシナジーセミナーの実施 ・OEN実施報告による取組状況の把握、シナジーセミナーに関する事後アンケートの実施 				

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



【現状と課題】

大阪市教育振興基本計画の基本的な方向の一つである「誰一人取り残さない学力の向上」に向け、令和4年度から教育ブロック担当指導主事やスクールアドバイザー（指導技術に長けた元校長等）などが全小中学校及び義務教育学校を定期的に訪問し、教員の授業力向上を図るとともに各学校のカリキュラム・マネジメントの実現に向けた支援を行っています。

学校訪問による教員の授業力向上支援により、全国学力・学習状況調査の結果において改善傾向は見られるものの、依然として小中学校とも、全国の平均正答率との差があることから、引き続き改善に向けた取組を進めていく必要があります。

採用10年目までの教員が半数以上を占めるとともに、国の中学校への35人学級の導入方針により、今後もしばらくは大量採用の状況が続く見通しです。また、これまでの一斉授業だけでなく1人1台端末等ICTの活用を基盤とした個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実が求められており、学校現場からも教員の授業力向上のためのサポートが求められています。

各校の状況も様々であり、教員の実情に寄り添った支援が今後も必要です。

【最終的にめざす姿】

- ・ICTの活用を基盤とした個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実等に向け、スクールアドバイザーの学校訪問を通じた実践的な指導により教員の授業力が向上している
- ・学校内でのOJTや公開授業など教員の授業力向上に向けた組織的な取組や、教育ブロック担当指導主事の学校訪問を通じた支援によって、校長のマネジメント力が向上している
- ・質の高い探究的な学びにかかるカリキュラムが構築できている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
<ul style="list-style-type: none"> ・スクールアドバイザーの教員の授業力向上への支援 ・教育ブロック担当指導主事の学校運営に必要な支援策のコーディネート 	<ul style="list-style-type: none"> ・スクールアドバイザーの学校訪問による、授業力向上に向けた各学校の課題に応じた実践的な指導・支援 ・教育ブロック担当指導主事の学校訪問による、各校の様々な課題解決を図るための校長のマネジメント力向上に向けた支援 ・拠点校における質の高い探究的な学びの推進 			

若手教員への組織的な支援



【現状】

＜採用前（本市教員内定者）＞

本市で初めて教壇に立つ新規採用の教員を対象に、安心して年度当初から学校園で教育活動を行うことができる環境を整えるとともに、教員の業務に対する不安を解消することを目的として、採用前研修を実施しています。

＜新任期＞

新任教員研修を2年間にわたって実施しており、研修終了後には指導主事による「なんでも相談会」を開催し、授業や児童生徒・保護者対応に関する悩みや相談を受ける場を設けています。また、個々の新任教員の担当指導主事が、学校訪問や個別支援を実施しています。

校内における若手教員支援として、元校長らで構成される「学力向上支援チーム」が学校を訪問し、教科指導や学級経営に加えて、メンターを中心とした若手教員の育成に対して直接的なサポートを行っています。

【課題】

＜採用前（本市教員内定者）＞

採用前研修の実施内容等を、受講者のアンケート等をもとに、より実効性のあるものに改善していく必要があります。

＜新任期＞

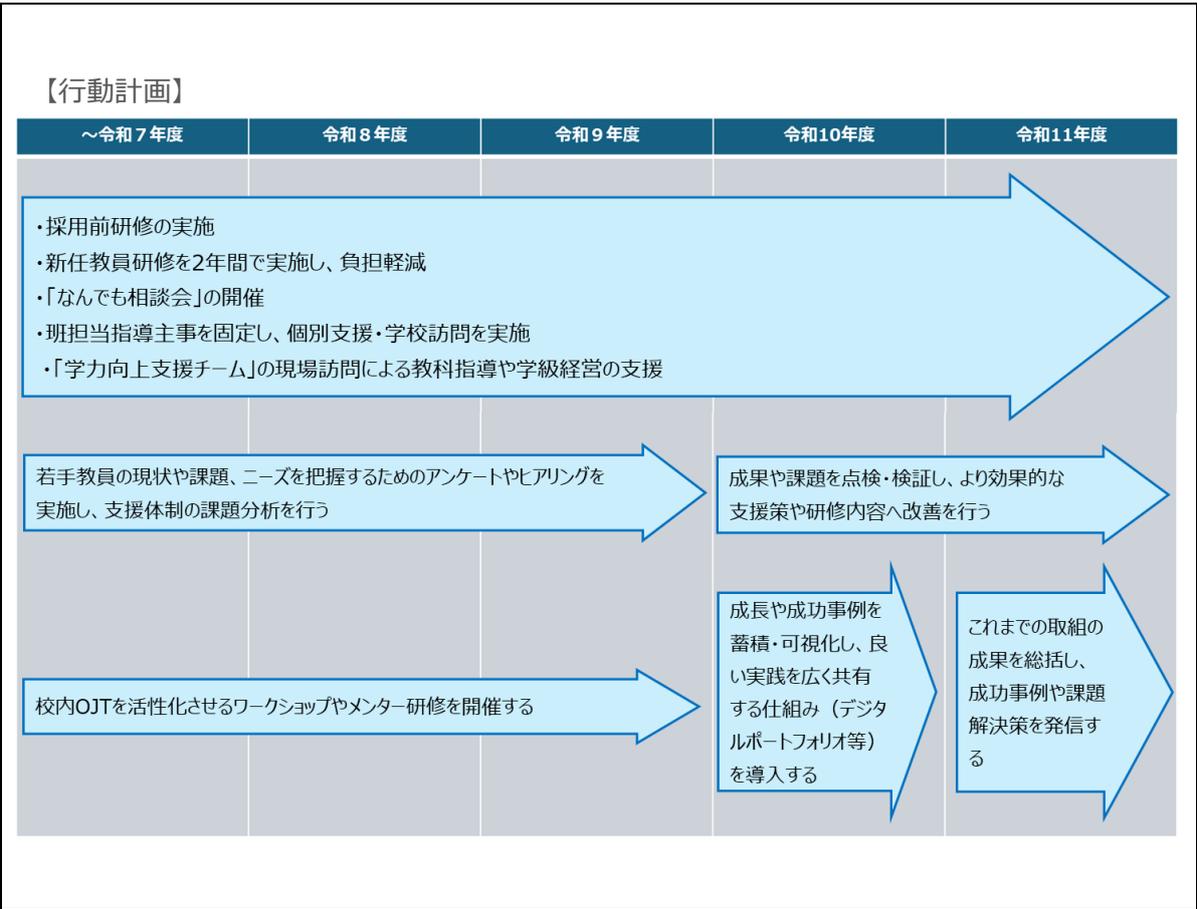
「ICT活用」「特別支援教育」「保護者対応」など、若手教員それぞれの課題やニーズに応じた個別最適な支援が必要になっています。

また、若手教員（採用後10年未満）が全教員数の半数を超えていることから、校園内の指導体制が希薄化しており、従来の「校園内での先輩教員による育成」だけでは十分な支援が困難になっています。

そのため、指導主事等による支援を引き続き行いながら、校園内OJTの活性化と育成・支援体制の両輪の効果的な運用が求められています。

【最終的にめざす姿】

- ・採用前研修を通して、若手教員が初めて教壇に立つ不安や疑問が解消されている
- ・指導主事の直接支援・伴走支援により、若手教員が個々の課題や成長段階に応じたきめ細かい指導を受けることができ、実践力を早期習得できている
- ・校園内OJTの活性化に向けた研修や支援を充実させ、教員同士が日常的に支え合い、学び合い、高め合える環境が整備されている
- ・若手教員が自信と意欲を持って長く活躍し、児童生徒の学びの質も向上する組織ができている



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



【現状】

教員の人事異動については、人事異動に関する教員自身の意向等を記載する「自己申告書」を導入し、本人の意向も踏まえて実施しています。

また、教員の主体性と意欲を重視し、教員の持てる力を最大限引き出すことを目的に、一定の要件を満たす教員が、公募を実施している学校の中から自分が希望する学校に応募し、選考に合格した場合には、当該学校へ異動する「教員公募制度」を実施しています。

加えて、教員が自らの経験を生かし、情熱や意欲・能力を一層発揮することを目的に、積極的な意思表示により自己の教育課題や目標に取り組める異動先を募り、その募集に応じた学校長との協議を経て、成立した場合には、当該学校へ異動する「教員希望転任制度（F A 制度）」も実施しています。

【課題】

離職者の防止や人材の確保といった本市における人事上の課題を解消するためには、教育現場で働く教員一人ひとり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ることが必要です。

教員自身の短期的な希望を人事異動に反映する仕組みは構築していますが、教員自身が将来を見据えた中長期的なキャリアプランを描き、それも踏まえた人事異動や校内での校務分掌の決定等ができる仕組みとまではなっていません。

また、管理職の主体性と意欲を一層引き出す仕組みも検討する必要があります。

【最終的にめざす姿】

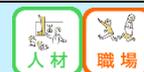
- ・教員自身が描く中長期的なキャリアプランも踏まえた人事異動等が実施され、教員が自らの成長を実感しながら、モチベーション高く業務に取り組むことによって、さらなる成長につながるなど、自己実現できる環境が整っている
- ・管理職がモチベーション高く業務に取り組むことによって、学校課題に応じたより質の高い学校経営を行うとともに、管理職も自己実現できる環境が整っている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
自己申告書の様式変更	人事異動に関する課題等を検証し、自己申告書の改善の検討・実施			
	教員の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			

⑱ 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



【現状】

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。こうした状況を受け、「大阪市の先生になりたい」、「大阪市の先生になって良かった」となるよう教職の魅力を発信するほか、大学等と協働し早期からの人材育成・確保に取り組むとともに、多様な人材を確保するため、教員採用選考テストの選考区分や加点制度を拡充しています。

＜大阪市の教員の人材確保にむけた広報＞

教職の魅力・やりがいや本市の取組等の情報発信を積極的に行うため、令和6年度に「教員採用ポータルサイト」をリニューアルしました。大阪市の学校園の取組や教員の働く様子等を紹介する動画やリーフレットを掲載するとともに、SNS（インスタグラム、X）への投稿を通じて、教員採用に関する様々な情報を迅速に発信しています。

＜教員採用プロモーションの実施＞

教職の魅力・やりがいや大阪市の取組等の情報を積極的に行うため、民間企業のノウハウを活かした魅力向上イベント・相談会等を令和6年度から実施しています。

＜多様な大学等との連携による人材育成＞

主に、理系人材を輩出できる大学等と連携し、出張講座やPR活動を通じて、大阪市教員の魅力を高めるとともに、人材育成・確保に向けた取組を令和7年度から実施しています。

＜大阪市教師養成講座の実施＞

学校現場で活かせる実践的な指導力をもつ優秀な教員を育成するため、小・中学校等の教員をめざす大学生等を対象にした教員養成のための講座を平成20年度から実施しています。

＜受験者の多様性に応じた教員採用選考テストの実施＞

令和6年度実施の教員採用選考テストから、スケジュールを従前より1か月程度前倒しし、9月中旬に最終合格者を発表しているほか、経歴や資格に応じた選考区分・加点制度を拡充しています。

【課題】

教員採用選考テストの受験者数が減少し続けていることから、教職の魅力発信に加えて、大学等との協働による早期からの人材育成・確保に引き続き取り組む必要があります。

<大阪市の教員の人材確保にむけた広報>

受験者の属性や大阪市の強みを分析した上で、ターゲットを意識した効果的な広報を行っていく必要があります。

<教員採用プロモーションの実施>

参加者を増やすため、さらなる広報等に取り組んでいく必要があります。

<多様な大学等との連携による人材育成>

教員採用選考テストを間近に控える大学3・4年生だけでなく、大学1・2年生や高校生などに対しても、引き続き早期から働きかけていく必要があります。

<大阪市教師養成講座の実施>

最新の教育動向や大阪市の教育課題を踏まえながら、講座内容を柔軟に企画・立案していく必要があります。

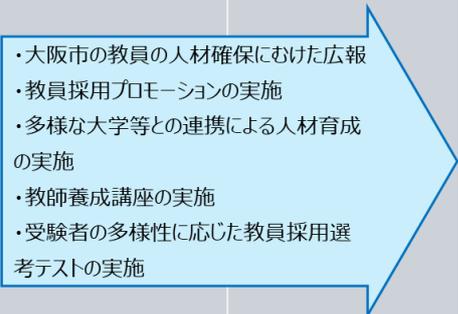
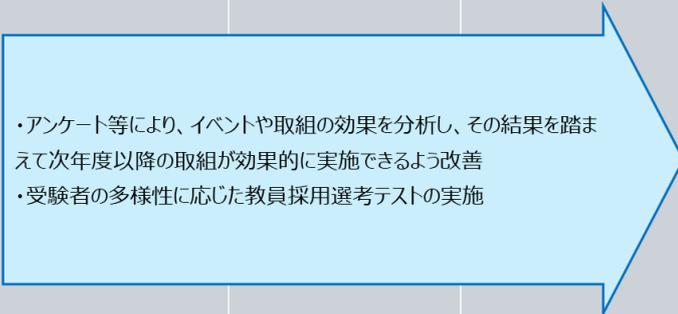
<受験者の多様性に応じた教員採用選考テストの実施>

受験者のニーズや他都市の実施状況等を踏まえ、実施方法を柔軟に検討していく必要があります。

【最終的にめざす姿】

- ・「大阪市の教員になりたい」という教員志望者が増えている
- ・教職に対する情熱・使命感や広く豊かな教養を基盤とした基礎的指導力、児童生徒に対する教育的愛情等、教員に求められる資質・能力を備えた人材を育成できている
- ・教員の受験者数の確保を行うとともに、即戦力となる教員を採用できている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
				
	<ul style="list-style-type: none">・大阪市の教員の人材確保にむけた広報・教員採用プロモーションの実施・多様な大学等との連携による人材育成の実施・教師養成講座の実施・受験者の多様性に応じた教員採用選考テストの実施	<ul style="list-style-type: none">・アンケート等により、イベントや取組の効果を分析し、その結果を踏まえて次年度以降の取組が効果的に実施できるよう改善・受験者の多様性に応じた教員採用選考テストの実施		

本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭の配置）



【現状】

全国的な教員不足の中で、年度途中からの産休・育休取得者等の代替講師の確保が困難な状況となっており、教育現場にかかる負担感は大変大きなものとなっています。

こうした状況の中、本務採用の教諭を法律に基づく教員定数に加えて配置する「本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭の配置）」を令和6年度より導入し、年度途中の欠員未補充の状況を解消できるよう取り組んでいます。

- ・令和6年度：新規採用者から小学校50名、中学校15名を配置
- ・令和7年度：新規採用者から小学校99名、中学校30名を配置

○特別専科教諭

年度当初の勤務校では学級担任をもち、専科指導や副担任、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。

【課題】

特別専科教諭の配置以降、年度途中の欠員未補充の状況は改善傾向にあるものの、教員不足の社会状況も深刻化しており、欠員未補充の状況の解消には至っていません。そのため、特別専科教諭の拡充検討と合わせて講師の安定的な確保が課題となっています。

【最終的にめざす姿】

- ・欠員未補充の状況が解消され、教員が安心して産休・育休を取得できる職場環境、ひいては子どもや保護者が安心できる学習環境を実現できている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
<p>新規採用者の一部を特別専科教諭として配置 (配置人数は実績に記載)</p>	<p>【R8～配置数拡充】 産休・育休取得見込み者等の状況を鑑み、本務教員（特別専科教諭）の配置数を検討</p> <p>令和8年度 小学校：130人 中学校：35人 合計165人 (※令和7年度 小学校：100人 中学校：30人 合計130人)</p>			

講師の人材確保



【現状】

全国的な講師不足の中で、病気休暇等の代替講師の配置等、特に年度途中における配置は、講師登録者が既に他の地方自治体の講師や他の職業に就かれている事情もあり、その確保はさらに困難な状況となっています。

年度上半期の産休・育休取得予定者の代替講師の一部は、年度当初に予め配置を行い、年度途中の欠員補充に向けては、講師の確保とともに特別専科教諭を配置することで備えていますが、年間を通じて十分な講師数を確保できていないといえます。

そのため、様々な広報活動や人材の掘り起こしを図るなど、安定した講師の確保に向けて取組を強化しているところです。

<主な取組>

- ・ 休日や夜間での講師登録・相談会の開催（庁舎内外）
- ・ 地下鉄車内における中吊り広告の掲載
- ・ 地下鉄駅共用部分へのポスター掲示、駅構内におけるデジタルサイネージへの広告掲載
- ・ 民間求人サイトへの掲載
- ・ パーパーティーチャー向けの学校見学会などの開催

【課題】

全国的な講師不足の深刻さが増す中、講師の確保が困難な状況は続くものと考えられるため、広報活動の継続・強化に加えて、潜在する人材の発掘強化に向けた取組が必要です。

【最終的にめざす姿】

- ・ 講師の安定的な確保により、特に年度途中の欠員未補充の状態を解消することで、教育現場の負担を生まない環境を作り、結果として学びの質の向上や教育への満足度の向上、学校・地域への信頼感の醸成、教員志望者の増加など、教育全体への好循環が生み出されている

【行動計画】

～令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
講師登録会の開催など、主な取組に記載の取組を実施	・ 広報活動の継続、強化 ・ 潜在する人材の発掘強化			

参考

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
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」 ～教員の働き方満足度日本一をめざして！！～ 策定
令和 8 年〇月	「学校園の働き方ビジョン」 策定 「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】」 策定

関連ホームページ

<大阪市教育委員会>

- 学校園における働き方改革推進プラン

<https://www.city.osaka.lg.jp/kyoiku/page/0000629483.html>

<文部科学省>

- 働き方改革関連

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

- 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等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について（通知）

https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/mext_00026.html

