

学校園の働き方改革について

令和8年9月11日
教育委員会事務局

学校園の働き方改革

業務量管理・健康確保措置実施計画について

給特法改正（令和 7 年 6 月公布）

※「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」

▶ 学校における働き方改革の更なる加速化に向けて教育委員会が講ずべき措置（第 8 条新設）

- ①「業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下「計画」という。）の策定の義務付け
- ②計画の策定・変更時の公表及び総合教育会議への報告を義務付け
- ③毎年度、計画の実施状況の公表及び総合教育会議への報告を義務付け

本市教育委員会の取組

▶ 令和 7 年度総合教育会議（第 2 回・第 3 回）での協議を経て、令和 8 年 1 月に計画策定・公表

- 「学校園の働き方ビジョン」
- 「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】」

報告内容

▶ 毎年度の計画の実施状況の報告について

- 第 2 期「学校園における働き方改革推進プラン」の取組結果 … P 2 ～ 5

▶ 計画の策定報告及び変更について

- 「学校園の働き方ビジョン」及び「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】」概要版 … P 6 ～ 7
- 働きがい・満足度の向上に関する目標 … P 8

第2期「学校園における働き方改革推進プラン」の取組結果

1 概要

めざす姿

「大阪市教育振興基本計画」の基本理念である「全ての子どもが心豊かに力強く生き抜き未来を切り拓く力を備え、健やかに成長し、自立した個人として自己を確立すること、あわせて、グローバル化が進展した世界において、多様な人々と協働しながら持続可能な社会を創造し、その担い手となることをめざす」を実現するため、働き方改革を通じて教員の長時間勤務を解消し、子ども一人ひとりに寄り添う時間を確保します。さらに、ワーク・ライフ・バランスの実現により「大阪市の学校園で働きたい」「大阪市の学校園で働いてよかった」と感じられる環境を整え、教職の魅力を高めて本市の教員をめざす人材を増やし、「教員の働き方満足度日本一」をめざします。

計画期間

令和5年度から令和7年度まで

目標

目標1

基準1の遵守率を、令和7年度末において
令和4年度末から10ポイント改善する

基準1

- ア 1か月の時間外勤務時間が45時間を超えない
- イ 1年間の時間外勤務時間が360時間を超えない

目標2

基準2の遵守率を、令和7年度末において
令和4年度末から10ポイント改善する

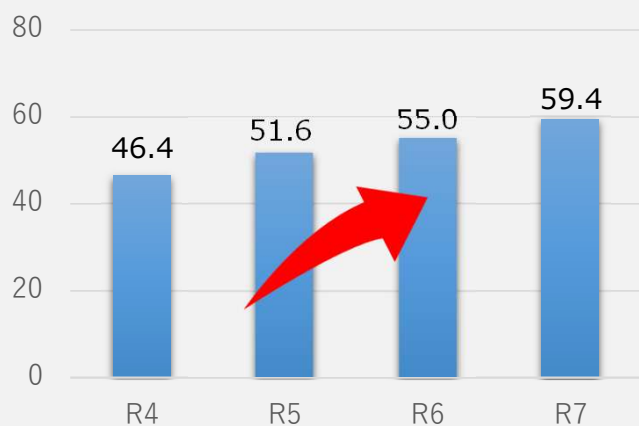
基準2

- ア 1年間の時間外勤務時間が720時間を超えない
- 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
- ウ 1か月の時間外勤務時間が100時間を超えない
- 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

2 目標達成状況（全校種）

目標 1

基準 1 の遵守率を、令和 7 年度末において
令和 4 年度末から10ポイント改善



目標達成
13.0ポイント改善

目標 2

基準 2 の遵守率を、令和 7 年度末において
令和 4 年度末から10ポイント改善



目標達成
10.8ポイント改善

- ✓ 基準1の遵守率は、R4の46.4%からR7の59.4%へ13.0ポイント改善
- ✓ 基準2の遵守率は、R4の74.9%からR7の85.7%へ10.8ポイント改善

設定した2つの目標はいずれも達成し、時間外勤務の縮減が着実に進んでいる

3 目標達成状況（校種別）

幼稚園	R4	R5	R6	R7	対令和4年度 削減・改善状況
月平均時間外 勤務時間	21時間53分	19時間41分	20時間28分	19時間14分	△2時間39分 削減
基準 1 遵守率	72.2%	77.6%	74.6%	79.4%	+7.2ポイント 改善
基準 2 遵守率	96.1%	98.7%	98.0%	99.0%	+2.9ポイント 改善

小学校	R4	R5	R6	R7	対令和4年度 削減・改善状況
月平均時間外 勤務時間	27時間07分	25時間02分	23時間34分	21時間52分	△5時間15分 削減
基準 1 遵守率	52.9%	59.2%	63.1%	68.8%	+15.9ポイント 改善
基準 2 遵守率	85.0%	90.7%	98.8%	95.0%	+10ポイント 改善

中学校	R4	R5	R6	R7	対令和4年度 削減・改善状況
月平均時間外 勤務時間	41時間40分	39時間32分	37時間31分	36時間12分	△5時間28分 削減
基準 1 遵守率	32.4%	35.4%	38.3%	40.6%	+8.2ポイント 改善
基準 2 遵守率	54.9%	61.5%	64.3%	67.7%	+12.8ポイント 改善

分析

- ✓ 幼稚園は、月平均が2時間39分減少し、特に基準2遵守率はR7で99.0%と高水準で推移
- ✓ 小学校は、月平均が5時間15分減少し、基準1遵守率および基準2遵守率において+10ポイント以上と改善が大きい
- ✓ 中学校は、月平均の時間外勤務が5時間28分減少し、校種別で最も大きな削減を達成した。基準1遵守率および基準2の遵守率も着実に改善

政令指定都市における小・中学校の教員一人当たりの
月平均時間外勤務時間(R6実績)
2位／20市中 政令市平均 33時間58分
(大阪市：28時間28分)

課題

働き方改革に関する取組の推進により、時間外勤務は全体として減少傾向にあるものの、校種別では中学校の時間外勤務が依然として月平均30時間を上回っている

国の目標として、令和11年度までに時間外勤務時間を「月平均30時間程度」に削減することが掲げられていることから、今後より一層、継続的かつ計画的に取組を推進していく必要がある

4 満足度調査

大阪市の学校園で働く教員の働き方における満足度指数



4.3 ポイント向上

※R4 : 60.86 R7 : 65.11 ⇒ +4.3ポイント(小数点第2位を四捨五入)

(内訳)

	R4	R5	R6	R7	増減 (R7-R4)
勤務時間	2.2	2.4	2.5	2.5	+0.3
業務量	2.2	2.3	2.4	2.4	+0.2
やりがい	3.0	3.0	3.0	3.1	+0.1
休憩時間	1.7	1.7	1.8	1.9	+0.1
休暇制度	2.6	2.6	2.7	2.7	+0.1
休暇取得	3.0	3.0	3.1	3.1	+0.2
職場環境	2.8	2.8	2.9	2.9	+0.2
給与条件	2.1	2.1	2.2	2.3	+0.2
面接指導等	2.3	2.4	2.4	2.5	+0.2
満足度指数	60.9	62.0	63.9	65.1	+4.3

【採点基準：4点×9項目（36点満点）】

満足	やや満足	やや不満	不満
4点	3点	2点	1点

肯定的回答

否定的回答

※各回答項目の平均点の合計を100点換算（100/36）し、満足度指数を算出

- ✓ 満足度指数については、R4の60.9%からR7の65.1%へ4.3ポイント向上
- ✓ 特に時間外勤務の減少に伴い、勤務時間の満足度が最も上昇

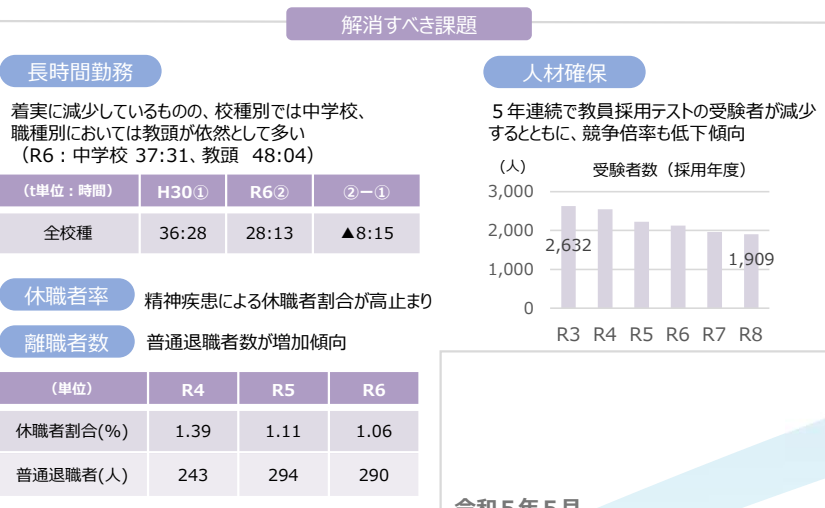
長時間勤務の解消だけでなく、教員一人ひとりの働きがいや満足度を高めていくことが重要

【概要版①】

学校園の働き方ビジョン - すべての子どもたちへのより良い教育の実現に向けて -

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、教職の魅力を上昇させる総合的な取組を推進していきます。



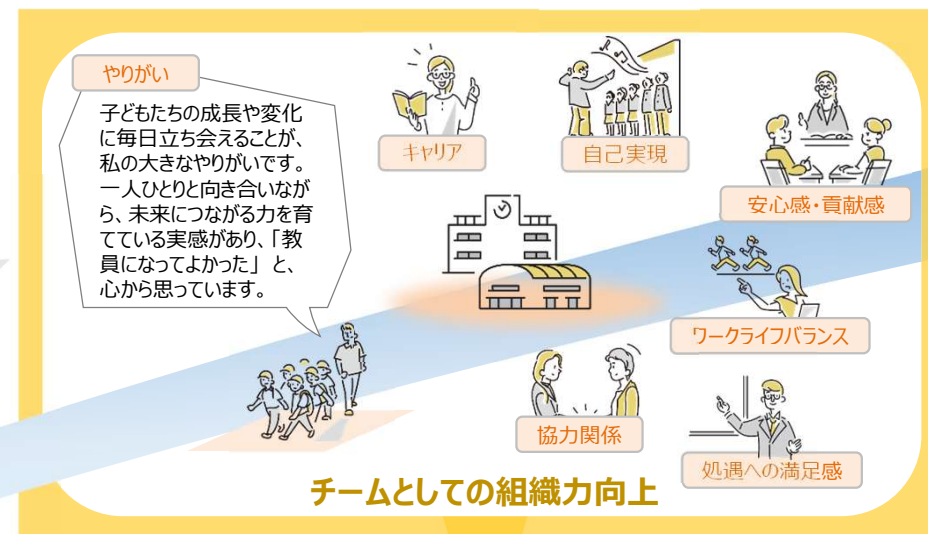
多様な教員が
自らの役割を果たしながら、
一貫性のある取組を
積み重ねていきます

令和8年4月

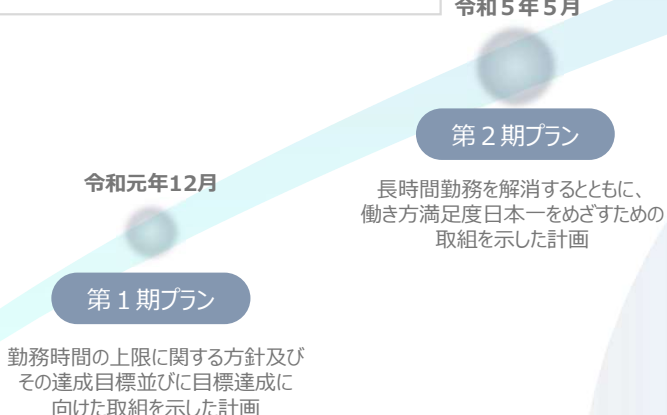
ビジョン

働きがいを高め、
教職の魅力を上昇させるための
総合的な取組を示す指針

多様な教員がいきいきと働く学校園

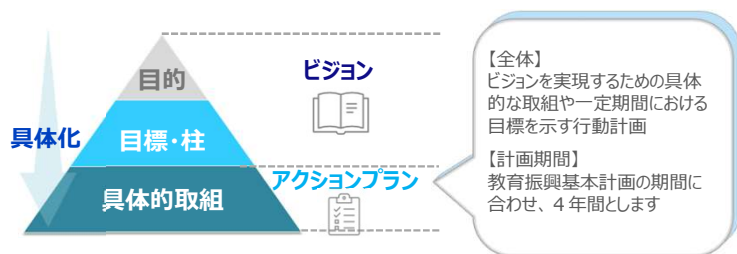


すべての子どもたちへのより良い教育の実現

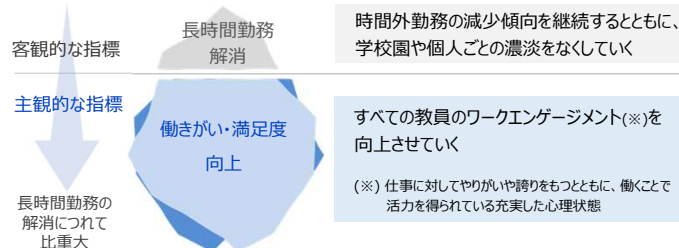


このビジョンは、文部科学大臣が定める指針に基づいて策定・公表、実施状況を公表することとされている、「教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画」に該当します。

ビジョンとの関係



目標



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
- ・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めます。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

働きがい・満足度の向上に関する目標

学校園における働き方改革アクションプランにおける「働きがい・満足度の向上に関する目標」を
令和8年度中に設定する

1 背景

- ・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
- ・定年退職以外の普通退職者数も増加傾向

長時間勤務の解消だけでなく、**多様な教員がいきいきと働き続けることができる環境**を実現することが必要

2 働きがい・満足度向上のために



ワークエンゲージメント

個人のやりがい

仕事への誇りや活力を感じられること



職場の一体感

職場のいきいき

職場で支え合いながらいきいきと働けること

3 調査方法

ストレスチェックを活用して調査を実施

令和8年度から、80項目版に拡充した調査票を導入

⇒ 従来の調査票では把握することができなかった**ワークエンゲージメント**や**職場の一体感**が測定可能

57項目版
調査票

令和7年度まで



80項目版
調査票

令和8年度から

4 目標設定案



令和11年度末までの目標

ストレスチェックにおける「ワークエンゲージメント」「職場の一体感」に関する各項目において

2.8点以上(70%)

※ [各項目] 1点～4点にて採点

参考：令和7年度満足度指数 65.1%