

件 名	ウェルビーイング向上のための取組指針Ⅱ（業務量管理・健康確保措置実施計画）の策定について
担 当	教職員人事部 教職員企画課
概 要	<p>本市教育委員会事務局と学校園が共にめざす教職員・学校園の姿や目標、重点取組等を定めた「ウェルビーイング向上のための取組指針Ⅱ（業務量管理・健康確保措置実施計画）」の策定を報告するものである。</p> <p>1 趣旨</p> <p>本指針は令和 7（2025）年 6 月に成立した「公立の義務教育諸学校等の教職員に関する給与等の特別措置法」（給特法）の一部改正及び同年 9 月に文部科学省が示した指針（令和 7 年文部科学省告示第 114 号）に基き、本市教育委員会事務局と学校園が共にめざす教職員・学校園の姿や目標、重点取組等を定めたものである。</p> <p>取組期間は、「第 4 期未来をつくる堺教育プラン ～未来を切り拓く力の育成～」と同じく令和 8（2026）年度から令和 12（2030）年度までの 5 年間である。毎年度、実施計画の実施状況を総合教育会議に報告し、取組開始から 2 年が経過した時点で、必要に応じて、内容整理・計画更新を行う。</p> <p>2 施行期日</p> <p>令和 8 年 4 月 1 日</p>

(案)

堺市教職員の「働き方改革」

ウェルビーイング向上のための取組指針Ⅱ

令和 8（2026）年度～令和 12（2030）年度

令和 8（2026）年 3 月

堺市教育委員会

はじめに

本市では、教員のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨き、その人間性や創造性を高め、子どもたちに対してよりよい教育を行うことができるように、学校園における働き方改革を進めてきました。

本市教員の1か月勤務時間外在校等時間の平均時間は減少傾向にあるものの、勤務実態は依然として厳しい状況にあり、学校園における働き方改革を一層推進する必要があります。

働き方改革の目的は、学校教育の質の向上を通じた、「すべての子どもたちへのよりよい教育の実現」です。急激に変化する時代の中で、多様な人々と協働しながら社会的変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となる資質・能力を育むことが求められています。

このような子どもたちの学びを支える教員は公教育の要です。教員が子どもたちに向き合う時間を十分に確保し、専門性を最大限に発揮して生き活きと働くことは、教員自身のやりがいの向上につながり、教職そのものの魅力を高め、ひいては優れた人材の確保にもつながると考えます。

本指針では、「何のため」に働き方改革を行うのかという原点に立ち返り、働き方改革のゴールを「本市教職員・学校園のめざす姿」として、以下のとおり定めました。

- ①「働きがい」と「働きやすさ」を感じる魅力あふれる職場
- ②自ら学び、子どもとともに成長し続ける教職員
- ③社会全体で子どもを支え、笑顔があふれる学校園

校園長には、働き方改革の目的や意義を共有し、地域や保護者と連携・協働しながら、リーダーシップを発揮し、取組を推進いただくようお願いします。そして、すべての教職員が、本指針で示す課題に対し、「チーム学校」で主体的に取り組むことを期待します。

教育委員会は、「一人で抱え込まず、チームで支え合うこと」が当たり前になるように、現場の声に耳を傾け、制度や仕組みの改善にとともに取り組みながら、これからも学校園と伴走し続けます。

子どもたちの豊かな学びと健やかな育ちの実現に向けて、学校園における働き方改革を着実に進め、堺の教育のさらなる充実をめざしましょう。

令和8（2026）年3月
堺市教育委員会
教育長 関 百合子

目 次

1	策定の趣旨	1
2	取組期間	2
3	働き方改革の目的	3
4	本市教職員・学校園のめざす姿（働き方改革のゴール）	3
5	取組の視点	4
6	目標値	5
7	現状と課題	6
8	本市における主な取組	12
9	支援スタッフ・専門家の配置状況（主なもの）	13
10	重点取組 5つの柱	14
11	重点取組①～⑤	15
12	取組の姿勢とフォローアップ	20
13	メッセージ～堺の先生へ～	21

1 策定の趣旨

本指針は、令和 7（2025）年 6 月に成立した「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」（以下、「給特法」という。）の一部改正と、同年 9 月に文部科学省が示した「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」（以下、「国の指針」という。）に基づき、「業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下、「計画」という。）として策定するものである。

国の指針では、「学校と教師の業務の 3 分類」に基づき、教師が教師でなければならない業務に専念できるよう、業務の見直しについて、優先的に対応するものから計画に反映することが求められており、計画の策定後は、教育委員会は総合教育会議へ報告及び毎年度公表することを義務づけられている。

また、「堺市立学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」において、本市教員の業務量の適切な管理として、勤務時間外在校等時間の上限時間を以下のとおり定めている。

- ・1 か月の時間外在校等時間 45 時間
- ・1 年間の時間外在校等時間 360 時間

なお、幼児児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限は、以下のとおりである。

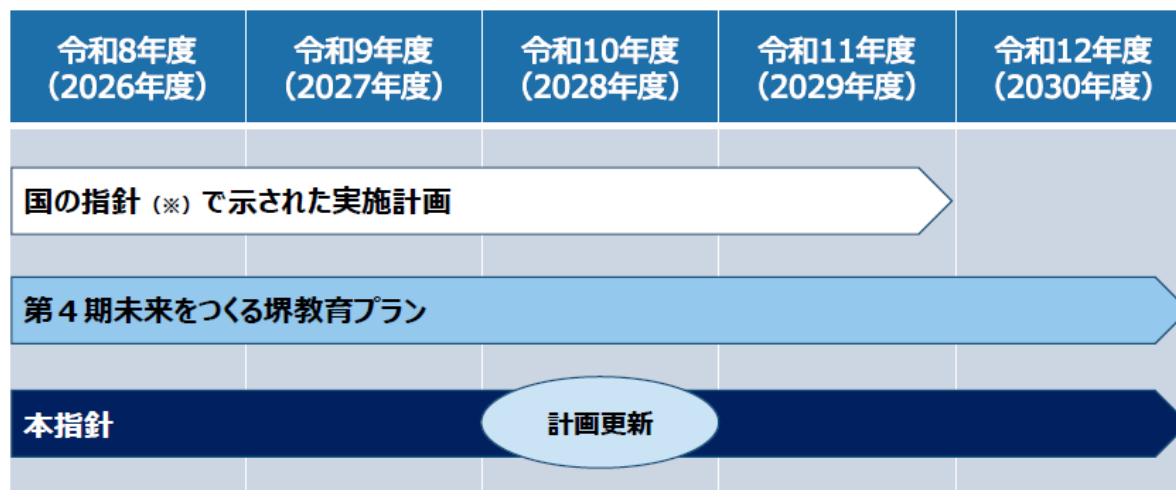
- ・1 か月の時間外在校等時間 100 時間未満
- ・1 年間の時間外在校等時間 720 時間
- ・1 年のうち、1 か月時間外在校等時間が 45 時間を超える月数 6 月
- ・連続する 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月 及び 6 か月のそれぞれの期間について、各月の 1 か月時間外在校等時間の 1 か月あたりの平均時間 80 時間

これらを踏まえ、本指針では、業務量の適切な管理を行い、教職員が心身ともに健康で、教育本来の業務に集中できる環境を整備し、本市学校園における働き方改革を、着実に推進することを目的とする。

2 取組期間

本指針の取組期間は、「第4期未来をつくる堺教育プラン ～未来を切り拓く力の育成～」と同様に令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とする。

また、取組開始から2年間が終了した時点で、必要に応じて、内容整理・計画更新を行う。



（※）「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」（令和7年文部科学省告示第114号）

3 働き方改革の目的

教職員のいのちと健康を守り、 すべてのこどもたちへのよりよい教育の実現

4 本市教職員・学校園のめざす姿（働き方改革のゴール）

① 「働きがい」と「働きやすさ」を感じる魅力あふれる職場

- ▶ 時間短縮や時間外勤務縮減の追求のみではなく、教職員が心身ともに健康で、「働きがい」と「働きやすさ」を両立できる魅力あふれる職場

② 自ら学び、こどもとともに成長し続ける教職員

- ▶ 「高度専門職」・「学びの専門職」としての誇りと自覚をもち、絶えず研究と修養に努め、授業を磨き、人間性と創造性を高め、こどもとともに成長し続ける教職員

③ 社会全体でこどもを支え、笑顔があふれる学校園

- ▶ こどもを中心に、学校園・家庭・地域・関係機関等、すべての人が連携・協働し、社会全体でこどもを支え、育み、応援する、こどもの笑顔があふれる学校園

5 取組の視点

「働き方改革」を進めるための 3 つの視点

視点 1

「何のため」の働き方改革か 常に原点・目的に立ち返る 視点！

今、検討している新たな取組、変更、削減等は「何のため」

※時間短縮や時間外勤務の削減のみを追求した改革ではない

- こどもと「向き合う時間」の確保につながるか
- こどもの「成長支援」につながるか
- 教職員が「学び続ける」ための時間確保や環境整備につながるか
- 教職員の「働きがい」と「働きやすさ」の両立の実現につながるか

視点 2

「例年どおり」ではなく 常に最適化する 視点！

- 「例年どおり」ではなく、改めて、学校園が大切にしている教育目的に照らして、“適切な内容か”、“現状に合う内容に変更する必要がないか”、また、“本当に必要なものか”
- 学校園・地域の状況、社会の変化を的確に捉え、“何が重要で必要か”
- 人事異動等に伴い組織体制が変わっても、少子化や生産年齢人口の減少が進む未来においても、“持続可能な取組となっているか”

視点 3

教員以外との連携・協働を積極的に検討する 視点！

- こどもの抱える課題が複雑化・多様化していることから、教員だけで抱え込むのではなく、事務職員・支援スタッフ・専門家・家庭・地域・関係機関等との「連携・協働」について、“積極的に検討しているか”

6 目標値

指 標	現状値 (最新データ年度)	目標値 令和 12 年度末 (2030 年度末)
「子どもと向き合う時間がある」と答えた教員の割合	87% (令和 7 年度)	90%
「勤務時間内に授業準備や教材研究をする時間がほとんどない」と答えた教員の割合 (2 割以下しか確保できていないと回答した割合)	38% (令和 7 年度)	0%
1 年間における 1 か月時間外在校等時間の平均時間	31 時間 8 分 (令和 6 年度)	30 時間以内
1 か月時間外在校等時間が 80 時間を超過した教員の数 (1 年間のうち一度でも 80 時間を超過した実人数)	548 人 (令和 6 年度)	0 人
「私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている」と答えた教職員の割合	82% (令和 7 年度)	90%
学校協議会等において働き方改革を議題にしている学校園の割合	92% (令和 7 年度)	100%

7 現状と課題

1. 本市教員の「長時間勤務の状況」

これまでの取組の結果、教員の勤務時間外在校等時間は、令和4年度と比べて減少している。

勤務時間外在校等時間 1か月当たり・全校種平均	令和4年度	令和6年度	差（令和4年度比）
		35時間17分	31時間8分

勤務時間外在校等時間 年間720時間以上 ()割合	令和4年度	令和6年度	差（令和4年度比）
		548人 (12.3%)	335人 (7.4%)

平日19時以降も勤務し ている教員の割合	令和4年度	令和6年度	差（令和4年度比）
		19.5%	17.7%

資料：堺市教育委員会調べ

一方、月別の状況では、4月、5月、6月、そして10月の順で時間外勤務が多い。

令和6年度 月別勤務 時間外在 校等時間 全校種平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		44:43	40:21	39:01	31:53	11:38	34:51	36:58	33:47	27:56	27:12	29:12

資料：堺市教育委員会調べ

中学校の勤務時間外在校等時間は令和4年度と比べて約6時間減少している。しかし、全校種平均を100として中学校平均との乖離を比較すると、高位の状況であり、乖離は解消していない。

勤務時間外在校等時間 1か月当たり 中学校平均 ()全校種平均	令和4年度	令和6年度	差（令和4年度比）
		45時間15分 (35時間17分)	39時間33分 (31時間8分)

資料：堺市教育委員会調べ

全校種平均を 100 とした 場合の中学校の割合	令和 4 年度	令和 6 年度	差 (令和 4 年度比)
	128	127	▲1

資料：堺市教育委員会調べ

勤務時間外在校等時間が 1 か月当たり 80 時間を超過した教員（1 年間のうち一度でも 80 時間を超過した実人数）については、令和 4 年度から令和 6 年度にかけて減少傾向にあるものの、依然として教員全体の約 1 割を占めている状況である。

1 か月 80 時間超の 教員数 () 割合	令和 4 年度	令和 6 年度	差 (令和 4 年度比)
	740 人 (16.6%)	548 人 (11.5%)	▲192 人 (▲5.1%)

資料：堺市教育委員会調べ

以上の結果から、1 か月当たりの勤務時間外在校等時間は減少傾向にあるものの、月別に見ると業務が集中して長時間勤務となる時期が存在する。中学校の勤務時間外在校等時間が依然として多いこと、また、文部科学省が早急に解消すべきと示す勤務時間外在校等時間 80 時間を超過している教員が全教員の約 1 割に上がることが課題である。

このため、業務量の把握を行い、業務分担の適正化や、繁忙期における業務の見直しなど、必要な環境整備を進め、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施する必要がある。

また、中学校では、長時間勤務の要因の一つである部活動に対し、今後、地域連携・地域展開を進め、休日の部活動を地域クラブへ移行することなどにより、教員の負担軽減を行う必要がある。

2. 本市教職員の「メンタルヘルスの状況」

精神疾患による病気休職者及び 1 か月以上の病気休暇取得者の割合（文部科学省人事行政調査）を比較すると、本市では令和 4 年度から令和 6 年度にかけて減少している。しかし、全国と比較すると本市は依然として平均より高い状況にある。

病気休職者及び 1 か月以上の病気休暇 取得者の割合 () 全国平均	令和 4 年度	令和 6 年度	差 (令和 4 年度比)
	2.63% (1.33%)	2.04% (1.45%)	▲0.59% (+0.12%)

資料：文部科学省人事行政調査

年度に1回、教職員を対象に実施しているストレスチェックでは、高ストレス者の割合は、公立学校共済組合におけるストレスチェックの全国平均値（令和4年度：11.4%）よりも高い状況にある。また、令和4年度と令和7年度を比較すると、高ストレス者の割合は減少している。

高ストレス者数 () 割合	令和4年度	令和7年度	差（令和4年度比）
		463人 (12.4%)	514人 (11.9%)

資料：堺市教職員ストレスチェック結果

経験年数が少ない教員（経験年数3年未満）が精神疾患により1か月以上の病欠休暇を取得した割合は、令和4年度から令和6年度にかけて7.65%から4.06%へと減少している。しかし、令和4年度・令和6年度ともに、全教員の割合よりも高く、全教員の約3～4倍となっている。

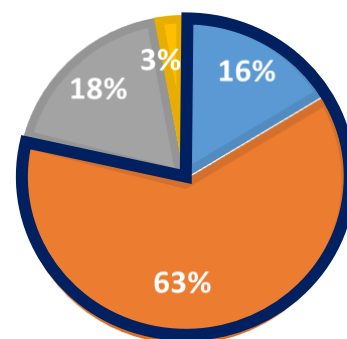
経験年数3年未満の 教員が1か月以上の病 欠休暇を取得した割合 () 全教員の割合	令和4年度	令和6年度	差（令和4年度比）
		7.65% (1.87%) 4.1倍	4.06% (1.18%) 3.4倍

資料：堺市教育委員会調べ

以上の結果から、教員のメンタルヘルス不調は全体として改善傾向が見られるものの、全国平均と比較すると現状はまだ十分に改善されているとは言い難い。特に経験年数の少ない教員においては、メンタルヘルス不調の発生割合が高い状況である。このため、メンタルヘルスの不調を防ぎ、早期の気づきや対処につながる取組が引き続き重要である。また、経験が少ないことにより業務負担が大きくなりやすいことから、これらの教員への支援については早急な対応が求められる。

3. 本市教職員の「働きがいや働きやすさ」

令和7年度に実施した教職員働き方改革アンケートでは、約4分の3の教職員が自身の教職員生活に概ね満足しているという結果であった。



資料：令和7年度教職員働き方改革アンケート

「総合的にみて、自身の教職員生活にどのくらい満足していますか」

■ 満足している ■ ある程度満足している
■ あまり満足していない ■ 満足していない

教員の「働きがい」を感じる業務では、「授業（保育）」「幼児児童生徒の指導・育成」「学年・学級経営」が多い。これらは、子どもと直接関わり、成長をとともに実感することができる業務であるため、高い数値として表れたと考えられる。「仕事が認められること」においては、自分の仕事が子どもや保護者に感謝されることも教員のモチベーションの向上につながっていることが分かった。

資料：令和7年度教職員働き方改革アンケート
「どのようなことに働きがいを感じますか」（管理職以外 複数回答可）

働 き が い
授業（保育）
幼児児童生徒の指導・育成
仕事が認められること
学年・学級経営
部活動

教員の「大変に感じる」業務では「保護者対応」の回答がみられた。信頼関係を築くことができれば、大きな喜びや働きがいにつながる。一方で、対応が難しい相談や要望が寄せられる場合もあり、このことが大変だと感じる要因の一つになっていると考えられる。

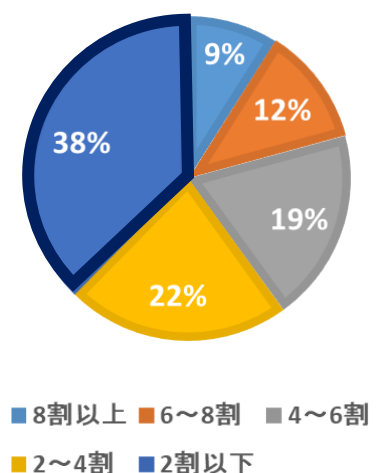
また、「成績処理」、「授業準備」が含まれていることについては、採点から評価まで時間を要する上、責任の重い業務であることが関係していると考えられる。「授業準備」に関しては、小学校の回答が多い。小学校は担当教科数が多く、準備の量が増えることから、このような結果が表れたとみられる。

資料：令和7年度教職員働き方改革アンケート
「どのようなことを負担に感じますか」（管理職以外 複数回答可）

大 変 に 感 じ る 事 物
保護者対応
部活動
成績処理
授業準備
職員会議・学年会などの会議

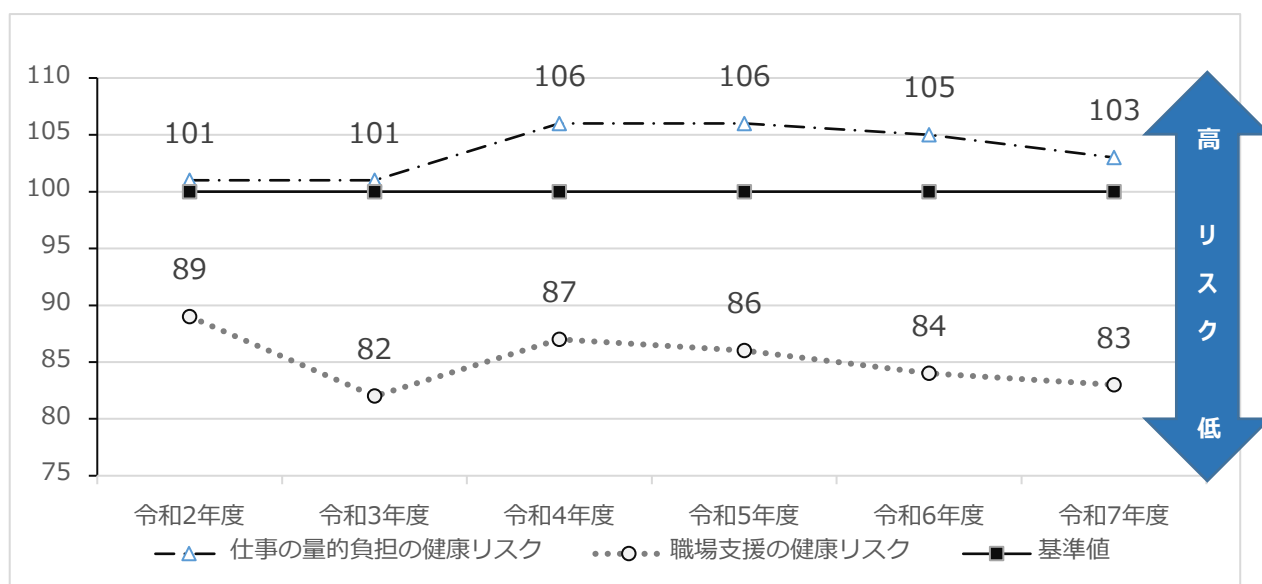
働きがいを感じ、教員にとって本来最も力を注ぐべき授業（保育）であるが、授業準備や教材研究の時間を勤務時間内に「8割以上」確保できている教員は9%にとどまり、「2割以下」しか確保できない教員が38%と最も多い結果となった。多くの教員が勤務時間外に、授業準備等を行わざるを得ない現状がみられる。

資料：令和7年度教職員働き方改革アンケート
「授業準備や教材研究をする時間のうち、勤務時間内にどれくらい確保できていますか」



ストレスチェック（集団分析）では、仕事の量的負担に関する健康リスクは令和5年度以降やや低下しているものの、依然として基準値を上回っており、業務量に対する負担感は継続して高い状況にある。一方で、職場支援に関する健康リスクは令和4年度以降減少し、基準値を大きく下回って推移している。

このことから、教職員は仕事量に負担を感じつつも、同僚や管理職など周囲から支援を得やすい、良好な職場環境が維持されていることが示されている。



資料：堺市教職員ストレスチェック集団分析結果

(100を基準値として数値が高いほど、労働者の健康に悪影響を与えるリスクが高いと判定される)

4. 本市教職員の「働き方改革に対する意識」

これまでの働き方改革の取組により、仕事の効率化や業務改善を意識しながら働いている教職員の割合は増加している。一方、組織的に働き方改革が進んでいると感じる教職員は約6割程度に留まっている。組織として働き方改革を推進するためには、管理職のマネジメントが重要であり、教育委員会は学校園の働き方改革を支援する必要がある。

自分は仕事の効率化や改善に取り組んでいる 管理職以外 肯定回答	令和5年度	令和7年度	差(令和5年度比)
	75%	88%	+13%

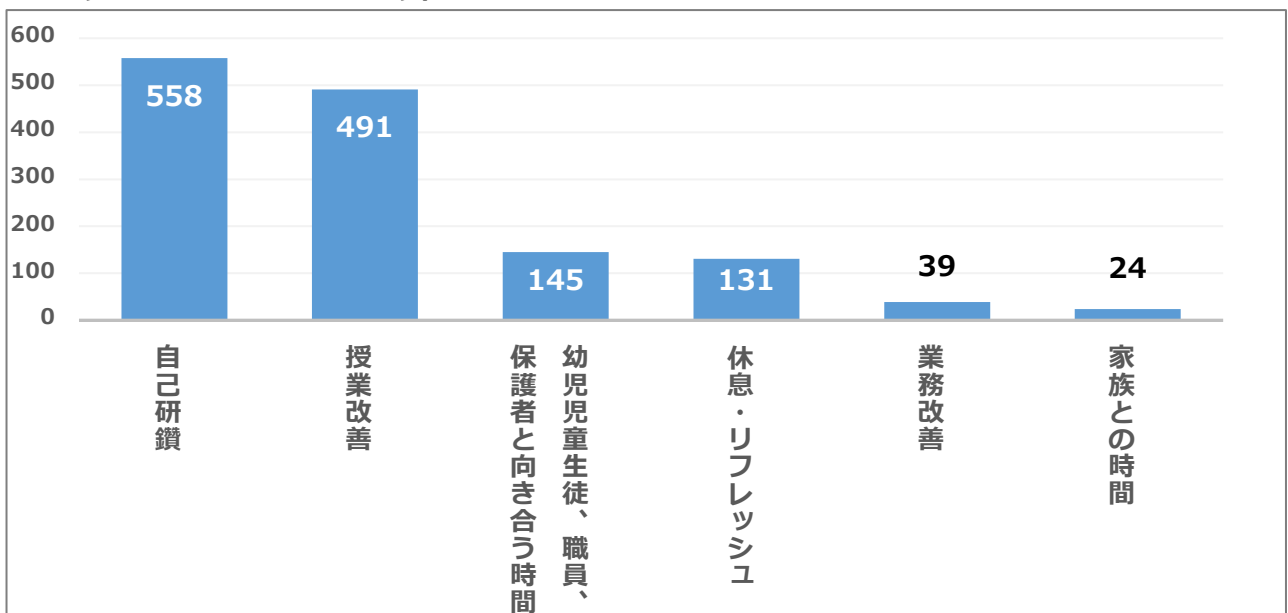
資料：令和5年度、7年度教職員働き方改革アンケート

組織的な業務改善や働き方改革が十分進んでいる肯定回答	令和5年度	令和7年度	差（令和5年度比）
	40%	59%	+19%

「ゆとりの時間ができた時に取り組みたいこと」として、自己研鑽、授業改善を挙げる教員が多かった。

この結果から、教員は時間が確保できれば、新しい知識を学び、自分の専門性を高めたいという意欲をもっていること、また、授業の質を高め、こどもの学びをより良くしたいという、前向きな姿勢があることが分かった。

「ゆとりの時間ができた時に取り組みたいこと」（教員）



資料：令和7年度教職員働き方改革アンケート

「働き方改革の推進によりゆとりの時間が増えたら、あなたは教職員として成長するためにどんなことに取り組みたいですか。」（事務職員以外）

教員が心身ともに健康な状態で、仕事と生活の両方を充実させながらウェルビーイングを確保して働くことは、教職員自身の創造性を高め、教育活動の質の向上にもつながり、最終的には、こどもたちのより良い学びと成長を支える基盤の構築にもつながる。

こどもたちのウェルビーイングの向上には、関わる教職員自身のウェルビーイングの確保が欠かせない。教職員が笑顔でこどもたちと向き合い、こどもたちの成長を実感できるようにするためにも、教員が「働きがい」を感じながら教育本来の業務に専念できるように環境を整備し、すべての教職員が心身ともに健康な状態で、安心して働くことができる「働きやすい」職場にしていくことが不可欠である。

8 本市における主な取組※予定を含む

平成 29 年度 (2017 年度)	ノークラブデーの実施
平成 30 年度 (2018 年度)	「堺市教職員『働き方改革』プラン“SMILE (スマイル) ”」施行 地域・保護者向け協力文書の発信 夏季学校閉庁日の実施 教育委員会から学校園への発出文書数の削減 部活動指導員の配置 学校事務の効率化 教職員の働き方に関する研修の実施
令和元年度 (2019 年度)	長期休業期間における時差出勤の推奨 自動音声による電話応答時間の設定 メンタルヘルス相談窓口の開設
令和 2 年度 (2020 年度)	「堺市教職員『働き方改革』プラン“SMILE (スマイル) II”」施行 勤務時間外在校等時間の把握・管理の徹底 (週休日の打刻等) 産休開始予定教職員への代替教職員の配置 教職員の研修にかかる集合研修の精選
令和 3 年度 (2021 年度)	長期休業期間における在宅勤務の推奨 全学校園への産業医資格を持った医師の配置 (健康に対する意識の向上) スクール・サポート・スタッフの配置
令和 4 年度 (2022 年度)	長時間勤務者に対する個別注意喚起及び管理職との面談の実施
令和 5 年度 (2023 年度)	学校で配付してきたイベント等のチラシ類の取扱いの見直し 保護者連絡アプリの導入 準学校閉庁日 (冬季学校閉庁日) の試行実施 授業時数の設定に係る通知発出
令和 6 年度 (2024 年度)	「ウェルビーイング向上のための取組指針」施行 デジタル採点支援システムの導入 冬季休業日の見直し (3 学期始業式 1 月 6 日→1 月 8 日) 給食費の公会計化
令和 7 年度 (2025 年度)	冬季学校閉庁日の実施 教員業務支援員・学習支援員の配置 (モデル実施) 長時間勤務者に対する市教委産業医における面談の実施
令和 8 年度 (2026 年度)	「ウェルビーイング向上のための取組指針 II」施行 部活動改革実行期間の開始 (令和 13 (2031) 年度までの 6 年間) 部活動における標準活動時間の設定、拠点校部活動の推進 スペシャルサポートルーム (SSR) 支援員の配置 (モデル実施)
令和 9 年度 (2027 年度)	学校徴収金の公会計化

9 支援スタッフ・専門家の配置状況（主なもの）

学校園のニーズを踏まえ、効果検証を行いながら、今後も支援体制の充実に取り組む。

名称	主な職務内容等	配置状況 <令和7年度 予算ベース>
スペシャルサポートルーム支援員 (SSR 支援員)	自身のクラスに入ることが難しいこどもの支援を行う。	R8 年度 新規 ➡R8 年度 6 名配置予定 ※モデル実施スタート
教員業務支援員	教員業務の支援を行う。	小 3 校、中 3 校 ※モデル実施中
学習支援員	教育活動の支援を行う。	小 2 校、中 2 校 ※モデル実施中
スクールカウンセラー (SC)	【臨床心理士、公認心理師】 心理の専門家として、課題解決に向け、支援を行う。	小 31 校、全中・高 ➡R8 年度 8 名増員予定
スクールソーシャルワーカー (SSW)	【社会福祉士、精神保健福祉士】 福祉の専門家として、こどもの置かれた様々な環境（家庭環境等）に働きかけ、支援を行う。	14 名
スクールロイヤー (SL)	【弁護士】 法律の専門家として、課題解決に向け、法的な観点から助言を行う。	240 回（1 回 30 分）
部活動指導員	顧問として部活動指導を行う。	18 名 ➡R8 年度 9 名増員予定
特別支援教育支援員	支援を要するこどもの日常生活動作や学習活動の支援を行う。	幼 12 名、小 149 名、 中 62 名、支援 16 名 計 239 名
医療的ケア看護職員	【看護師】 学校園生活を送る上で、日常的に医療的ケアが必要不可欠であるこどもへの支援を行う。	24 名
学校司書	こどもの読書活動や学習活動の支援を行う。	全小・中・支援
スクール・サポート・スタッフ (SSS)	【チャレンジ雇用】 学校園の事務的な業務（印刷業務・データ入力等）の補助を行う。	小 42 校

10 重点取組 5つの柱

国の指針及び本市の状況を踏まえ、令和 12（2030）年度末まで、集中的に取り組む重点取組『5つの柱』を定めた。

	5つの柱	取組の方向性
①	授業・授業準備 ※幼稚園は「授業」を「保育」に読み替える	専門職としてよりよい授業を行うため、支援スタッフの活用や中学校区単位の枠組み（学校群）の活用等により、授業準備の工夫や職務経験の少ない教員への支援
②	生徒指導、保護者対応等	こどもと向き合う時間を確保するため、専門家や支援スタッフ等による支援体制の強化や過度な要求に対する学校園への伴走支援
③	学校（園）運営	学校（園）教育の質の向上のため、中学校区単位の枠組みを生かした取組、保護者・地域との協働やDX化の取組等、組織的な業務改善の推進
④	部活動	持続可能な部活動の実現のため、適正な運営や効率的・効果的な活動のあり方の検討、部活動の地域連携や地域展開等の推進
⑤	働きやすい環境の整備	教職員の健康を守りいきいきと笑顔でこどもたちと向き合うため、メンタルヘルス対策等、働きやすい環境整備の推進

11 重点取組①～⑤

重点取組① 授業・授業準備 ※幼稚園は「授業」を「保育」に読み替える

教育委員会	学校園
小学校における教科担任制の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校において、発達段階や児童の実情に応じて教科担任制を実施し、授業準備等の負担の軽減を図る。 ・初任者・職務経験が少ない教員の授業の担当時間数や校務分掌等を配慮する。また、他の教員からの助言その他の支援を得られやすい体制を整備する。 ・年間授業週数の実態に応じて、1日及び1週間当たりの授業時数を平準化する。また、標準授業時数を大きく上回る場合は、学校の指導体制に見合ったものに縮減する。 ・授業や授業準備において、ICT活用を促進し、学校群及び同一校種間の連携を通じて実践事例を共有し、活用する。
初任者・職務経験が少ない教員の支援	
教員業務支援員等の活用	
教育課程編成の工夫・改善	
授業準備の負担軽減	
<ul style="list-style-type: none"> ・小学校において、教科担任制を推進する加配教員を配置し、配置校等における教科担任制の好事例を発信する。 ・初任者・職務経験が少ない教員に対し、他の教員からの助言・支援を得られやすい体制を整備する。 ・授業準備、教材の印刷や物品の準備等について、教員業務支援員等の支援スタッフを配置する。 ・標準授業時数を大幅に上回ることなく確保し、教育課程編成の工夫・改善が適切に行われるよう指導助言する。 ・短い時間を活用して行う指導等の好事例について、教育課程連絡協議会等において発信する。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・授業準備や実践事例を教職員の参加するネット上のコミュニティ（堺市 GIGA スクールコミュニティ）で共有し、授業や授業準備での ICT 活用を促進する。 ・学校群における教員同士の日常的な連携を生かした実践事例を発信する。 ・食に関する指導の教材提供等によって学級担任・教科担任の授業準備の負担を軽減するため、中学校区に栄養教諭を配置する。 	

重点取組② 生徒指導、保護者対応等

教育委員会	学校園
支援スタッフの配置	
<ul style="list-style-type: none"> ・学校内における教室外の居場所であるスペシャルサポートルーム（SSR）で学習支援等を行う支援員を配置する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校内における教室外の居場所であるスペシャルサポートルーム（SSR）の設置を検討し、学習支援等を行う支援スタッフの活用等により、校内体制を構築する。
SC・SSW・SL など専門家による支援	
<ul style="list-style-type: none"> ・課題の早期解決を図るため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを配置・派遣する。 ・課題の早期解決を図るため、スクールロイヤーによる法的な見地から助言を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・こどもが抱える様々な課題の早期解決・改善を図るため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを積極的かつ効果的に活用する。
「専門家チーム」による支援	
<ul style="list-style-type: none"> ・学校園だけでは対応が困難な事案について、臨床心理士や社会福祉士、弁護士等で構成する「専門家チーム」を派遣し、学校園への伴走支援を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校園だけでは対応が困難な事案や法的根拠の確認が必要と考えられる場合は、初期段階からスクールロイヤーを活用し、法的な観点から助言を受け、適切に対応する。
学校園への過度な要求等に対する支援	
<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域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困難な事案は、学校園のみによる対応とせず、経験豊かな学校園管理職経験者等の活用も含め、様々な専門家と連携した行政による支援を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門家や指導主事の派遣、研修等により、各校における校長・教頭・生徒指導主事・生徒指導主任を中心とした組織的な生徒指導体制を構築する。
生徒指導に関する資質能力向上に向けたサポート	
<ul style="list-style-type: none"> ・専門家や指導主事の派遣、研修等により、各校における校長・教頭・生徒指導主事・生徒指導主任を中心とした組織的な生徒指導体制の構築を支援する。 	

重点取組③ 学校（園）運営

教育委員会	学校園
校務に係る DX 化の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・生成 AI 等、新しい技術を適切かつ効果的に利活用し、業務負担の軽減、校務の効率化を行う。 ・教育的価値を踏まえ学校（園）行事の精選・重点化を行い、学校群の枠組みを生かした行事の合同開催や、準備・運営の簡素化・省略化を検討する。 ・学校事務職員は、標準職務に基づき学校組織における総務・財務等に通ずる専門職として、学校のマネジメント機能強化のために、より主体的・積極的に校務運営への参画を行う。また、学校間連携により、知（ノウハウ）の共有やチェック機能の向上、業務の効率化を図る。 ・PTA 実行委員会や学校協議会等において働き方改革を議題にするなど共通理解を深め、保護者・地域と信頼関係を構築しながら、働き方改革を推進する。
<ul style="list-style-type: none"> ・生成 AI 等、新しい技術を取り入れて、業務負担を軽減する。 ・会議等の実施回数、実施時間の縮減、開催方法を工夫するよう働きかける。 ・学校徴収金について、負担軽減につながるよう公会計化を進める。 	
学校園が処理する文書（調査等）の量の見直し・縮減	
<ul style="list-style-type: none"> ・通知文の量を把握し、削減に努める。過剰な調査や内容が類似している調査について、削減を検討する。 ・チラシ等周知文書の配布は、原則行わない。 	
学校（園）行事の精選・重点化	
<ul style="list-style-type: none"> ・学校群の枠組みを生かして、行事を合同で行った実践事例を発信する。 ・教育的価値を踏まえ、学校（園）行事の精選・重点化を図ったり、準備・運営の簡素化・省略化を図ったりするよう働きかける。 	
事務職員の参画、支援スタッフ等との協働	
<ul style="list-style-type: none"> ・事務職員の参画を検討する。（調査・統計の回答、ICT 機器やネットワーク設備の保守・管理、HP の更新等） ・児童生徒のサポートを行う学習支援員を配置する。 	
保護者・地域との協働	
<ul style="list-style-type: none"> ・堺版コミュニティ・スクールの仕組みを生かし、地域コーディネーターを活用した地域協働を推進する。また、地域コーディネーターについて、研修等を通じた人材の発掘及び育成を図る。 	

重点取組④ 部活動

教育委員会	学校園
<p>活動時間の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 生徒の要望や実態を踏まえた活動時間・活動頻度の検討が各校で適切に進められるよう、堺市部活動ハンドブックの趣旨に基づき、必要な支援を行う。また、学校及び生徒の実態に応じて大会・コンクール等への参加を精選し、より適切で持続可能な活動環境の確保を促す。 勤務時間内での部活動を基本とする標準活動時間の設定を推進する。また、ガイドライン内での練習に必要な適正な申請及び承認手続が確実に行われる仕組みを整え、生徒と教職員の休養確保及び活動時間の適正化に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> 生徒の要望や実態を踏まえた活動時間・活動頻度の検討を進めるにあたり、堺市部活動ハンドブックの趣旨を踏まえて取組を推進する。また、学校及び生徒の実態に応じて大会・コンクール等の参加を精選し、適切な活動環境の確保に努める。 勤務時間内での部活動を基本とする「標準活動時間」の設定に取り組む。また、ガイドラインの範囲で練習を実施する際は、適正な申請及び承認を行うことで、生徒及び教職員の適切な休養の確保と活動時間の適正化に努める。
<p>平日部活動における地域連携の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 部活動指導員、アスレティックトレーナー等の配置・活用を進める。 学校規模、教職員数等に応じた適正な部活動数に整理し、拠点校部活動の受け皿をつくる。 	<ul style="list-style-type: none"> 部活動指導員、アスレティックトレーナー等を積極的に活用する。
<p>休日部活動における地域展開の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域人材による指導や業務委託による運営、学校施設開放事業の利用等、地域展開を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> 拠点校部活動の活用を進め、学校の規模や教職員数に応じて、自校の部活動数を適正に整理し、生徒が継続して活動できる環境を整える。

重点取組⑤ 働きやすい環境の整備

教育委員会	学校園
入学式実施日の見直し	<ul style="list-style-type: none">・衛生委員会等を活用して、働きやすい職場の環境整備について協議し、職場の環境改善、業務改善を推進する。
<ul style="list-style-type: none">・年度当初の準備の観点から入学式実施日の見直しを学校と連携しながら進める。	
施設・設備等の管理業務の負担削減	<ul style="list-style-type: none">・こころの病の予防、早期自覚、早期対処のため、ストレスチェックを受検し、メンタルヘルス相談窓口等を活用する。・年次有給休暇について、まとまった日数を連続して取得することを含めて利用を促進する。
<ul style="list-style-type: none">・プール施設・設備の管理において、機械化や外部人材の活用を進める。・校園内の連絡手段の整備を行う。・各学校園で必要とされる清掃等の業務を履行できる仕組みについて、関係課が検討する。	
こころとからだの健康管理	
<ul style="list-style-type: none">・教職員のメンタルヘルス対策として、時間を問わず相談が可能な窓口を設け、教職員が安心して働くことができる職場の環境整備を行う。・各学校園の勤務時間外在校等時間を把握し、特に長時間となっている教職員が在籍する学校園に対し、ヒアリングを実施する等、改善のための個別の支援を行う。・学校体育館に空調設備を設置する。	

12 取組の姿勢とフォローアップ

学校園

- 管理職は所属職員の勤務状況等を把握し、教職員から働き方改革の取組の工夫等に関する意見を聞きながら、教育本来の目的に立ち戻り、限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定める。それを踏まえて業務量の適正化や校務分掌の決定など、組織マネジメントを行う。そして、学校園の教職員の全員が一丸となって、すべての教職員が働きやすい職場環境を構築する。
- 各学校園において、管理職のリーダーシップのもと、保護者・地域の理解を得ながら、本指針に基づき取組を実施する。
- 働き方改革を進めるにあたり、「チーム学校」の考え方を重視し、個人で抱え込みがちだった“個業”から、教職員・事務職員・支援スタッフ等が“協働”する働き方へと転換する。

教育委員会

- 保護者、地域の理解を促進するため、教育委員会内外と連携し、保護者や地域等に対し、本市における働き方改革の取組内容について周知し、協力を得られるよう取り組む。
- 学校園の管理職の人事評価の評価項目や研修内容に、学校園における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加え、学校園の管理職としての資質能力の向上につながるよう取り組む。
- 教育委員会は各学校園の状況を把握し、特に勤務時間外在校等時間が長い教職員がいる場合や、休憩確保に課題がある学校園には、速やかな改善に向けて個別に支援・指導を行う。
- 本指針に定める目標の達成状況について、毎年度把握し、定例の教育委員会会議及び総合教育会議において報告し、ホームページへの掲載等により公表する。

13 メッセージ ～ 堺の先生へ ～

先生の「輝き」が、教育の未来を照らす

日頃から、子どもたちの成長のために力を尽くされている先生方に、心より感謝申し上げます。

ウェルビーイング向上のための取組指針Ⅱは、「**先生方が、一人の人間(ひと)として、健やかで幸せであってほしい。**」という願いのもと、作成しました。

これは、教育委員会が抱く切実な願いであり、本指針はその願いを形にしたものです。

これまでの学校園は、「**こどものため**」という先生方の献身的な思いや情熱で、教育を支えてきました。

そのうえで、私たちは改めて「**先生のウェルビーイング向上こそが、子どもたちの安心を守り、成長を支える土台**」であるという視点を、先生方に大切にしていだきたいと考えています。心にゆとりを持ち、自らの人生を大切にし、学び続ける先生の姿こそが、子どもたちにとって何よりの「**生きた教材**」となるからです。

この指針は、**教職員のいのちと健康を守り、すべての子どもたちに、よりよい教育を届けるための羅針盤(コンパス)**です。

教育委員会は、学校園が担うべき業務の本質を問い直し、先生にしかできない「**こどもとの関わり**」や「**授業改善**」等に、力を発揮することができるような環境づくりを、これからもともに進めます。

先生方が心も身体も健やかであることは、専門性や創造性を高め、子どもたちのよりよい教育、豊かな未来へつながります。先生方が笑顔で子どもたちに向き合える**新しい学校園の当たり前**を創り、本市の学校園が**先生も、こどもも、みんなが輝ける場所**であり続けられるよう、ともに、働き方改革を進めていきましょう。

