

堺市立学校園

ウェルビーイング 向上のための取組指針

働きやすく「働きがい」のある学校の実現
～これまでの「当たり前」からの脱却～

令和6年3月

堺市教育委員会

はじめに

「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否はこれを担う教員にかかっています。教員は、子どもたちの人生に大きな影響を与え、子どもたちの成長を直接感じることができる素晴らしい職業です。

他方で、子どもたちが抱える問題が多様化・複雑化し、学校や教員に対する地域や保護者からの期待が高まっていることなどから、結果として勤務時間内に終えることのできない量の業務が積み上がり、深刻な長時間勤務の実態があります。その過酷な長時間勤務の実態から、教員という仕事がいわゆる「ブラック」なイメージで学生から敬遠され、「教員のなり手不足」という問題を引き起こしています。併せて、過酷な長時間勤務や、保護者からの過度な要求への対応などでストレスを募らせ、現職教員の精神疾患による病気休職者も増加しています。

こうした教員を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない危機的状況にあるといっても過言ではありません。

このような状況を改善し、持続可能な学校の指導・運営体制を構築するためには、教職員にとって働きがいがあり働きたいと思える環境、学び続け、働き続けることができる環境を整備しなければなりません。

教員が教員にしかできないことに注力しその専門性を遺憾なく発揮できる環境を整えることは、未来の社会の担い手である子どもたちへの質の高い、新しい時代の教育にとって重要かつ必要なことです。また、教員がいきいきと働く姿は、子どもたちにとって親しみを感じる憧れの存在となるばかりでなく、「私もあんな素敵な先生になりたい」という子どもたちの夢となり、次世代の教員の育成にもつながるものと考えます。

本指針では、これらの課題に対する本市の取組姿勢を、「これまでの『当たり前』からの脱却」とし、2年間で9つの重点項目に集中的に取り組むこととしています。学校園には固定観念にとらわれることなく試行しながら、「まずは取り組む、挑戦する」ことを優先してください。迷うことがあれば、何度でも本指針で示している取組姿勢に立ち戻ってください。「めざす教職員・学校園の姿」の実現のために、教育委員会は学校園を全力で支援します。

「これまでの『当たり前』からの脱却」を推し進めることは、教育委員会や学校園だけで行うことは困難です。地域、保護者といった学校と関わる様々な主体が一丸となって相互理解を深め、課題に対応することが必要です。

本市の学校園が、働きやすく「働きがい」のある職場となり、教員がはつらつと、輝く笑顔で子どもたちと接し、子どもたちにとって、憧れと親しみのある存在であり続けられるよう、すべての教職員が本指針で示す取組に主体的に挑戦することを期待しています。

令和 6 年 3 月
堺市教育委員会
教育長 栗井 明彦

目 次

- 1 本指針の位置づけ
- 2 国（文部科学省等）における主な動き
- 3 本市におけるこれまでの主な取組
- 4 取組後の現状と課題
- 5 本取組指針がめざす教職員・学校園の姿（令和 7 年度末の姿）と目標値
- 6 業務改善のための 3 つの視点『「これまでの当たり前」からの脱却』
- 7 重点取組とアクション
 - （1）重点取組 9 (ナイン)
 - （2）重点取組 9 (ナイン)への 3 つのアクション
- 8 重点取組
- 9 挑戦項目一覧

1 本指針の位置づけ

本市では、平成 29 年度末、教職員の長時間勤務の解消とワーク・ライフ・バランスの実現をめざすとともに、教職員が笑顔で子どもと向き合う環境の整備を推進し、本市教育の充実を図ることを目的に、『堺市教職員「働き方改革」プラン”SMILE（スマイル）”』を策定しました。

その後、令和 2 年 4 月に、教育職員の勤務時間の上限等について本市条例・規則を整備し、あわせてプランを『堺市教職員「働き方改革」プラン”SMILE（スマイル）Ⅱ”』に改訂し、令和 4 年度までの間、教育委員会事務局及び学校園の様々な業務改善の取組を推進してきました。

このたび策定した『ウェルビーイング向上のための取組指針』は、令和 4 年度末にこれまでのプランを引き継ぐ本市の考え方として策定し、共有してきた『ウェルビーイング向上のための取組指針（素案）～これまでの「当たり前」への挑戦～』を改訂したものです。

本指針は、令和 6・7 年度の 2 カ年において、本市教育委員会事務局と学校園が共にめざす教職員・学校園の姿や成果指標、直ちに取り組むべき 9 つの重点取組を含む計画的かつ継続的に実行すべき取組項目等とその取組の方向性、方法を定めたものです。



2 国（文部科学省等）における主な動き

□平成 28 年度 教員勤務実態調査

□平成 31 年 1 月 25 日 文部科学省中央教育審議会答申

「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）」内で、いわゆる「学校・教師が担う業務に係る 3 分類」が示されました。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等） ⑥児童生徒の休み時間における対応（給食、地域ボランティア等） ⑦校内清掃（給食、地域ボランティア等） ⑧部活動（部活動指導員等） ※ 部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等） ⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等） ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

□令和2年1月17日 文部科学省通知

「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」の公示により、1か月・1年あたりの勤務時間外の在校等時間の上限（原則月45時間、年360時間）や1年単位の変形労働時間制の活用等について示されました。

□令和4年度 教員勤務実態調査

□令和5年8月28日 文部科学省中央教育審議会提言

「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」により、教師を取り巻く環境整備について、直ちにに取り組むべき事項として、国、都道府県、市町村、各学校など、それぞれの主体がその権限と責任に基づき、主体的に学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進等、各事項に取り組む必要がある旨が示されました。

3 本市におけるこれまでの主な取組

『堺市教職員「働き方改革」プラン“SMILE（スマイル）”』を策定以降、本市において実施してきた主な取組は以下のとおりです。

平成29年度	地域・保護者向け協力文書の発信
平成30年度	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	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
令和2年度	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	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	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	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等 ICT 化の推進 準学校閉庁日の試行実施 冬季休業日の見直し（令和6年度～）

4 取組後の現状と課題

1. 本市教員の「長時間勤務状況」

- これまでの各種取組により、教員の勤務時間外在校等時間は、平成 28 年度と比べて減少しています。

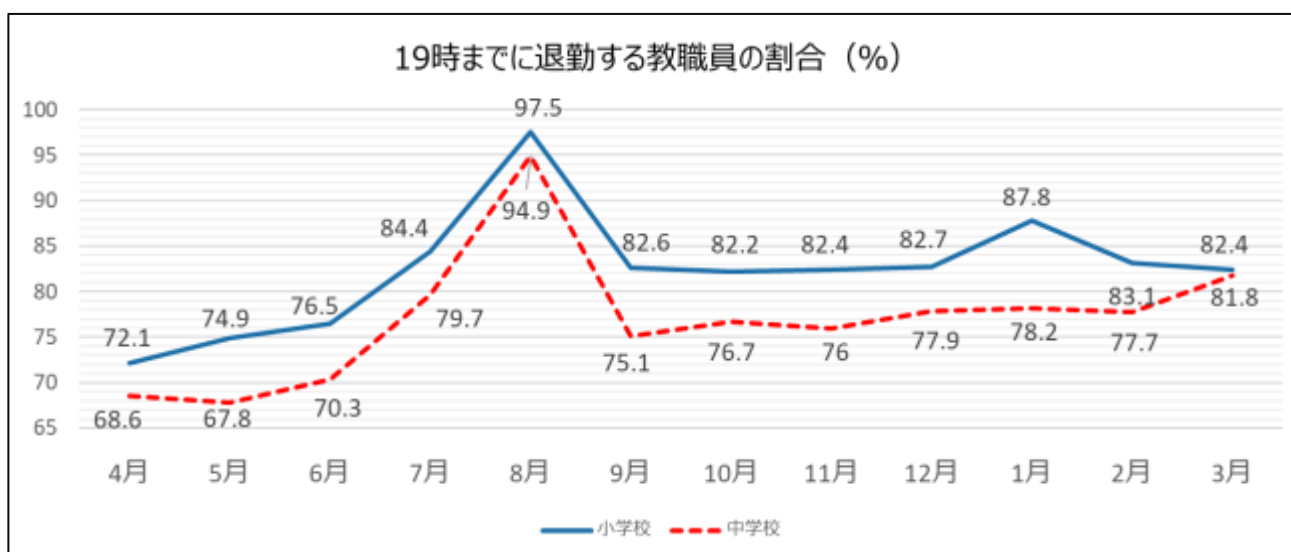
勤務時間外在校等時間 (月あたり・全校種平均)	平成 28 年度	令和 4 年度	差(平成 28 年度比)
		38 時間 43 分	35 時間 17 分

一方、勤務時間外在校等時間が①1 か月 80 時間、②年間 720 時間を超える教員数については、平成 28 年度と比べて減少しているものの、依然として多い状況です。また、長時間勤務者の内訳では、長時間勤務者が一部の教員に固定化している傾向にあります。

項目	平成 28 年度	令和 4 年度	
			うち、令和 3 年度と重複する 教員数とその割合
① 1 か月 80 時間超 の教員数 (※)	1236 人 (24.95%)	643 人 (14.41%)	406 人 (63.14%)
② 年間 720 時間超の 教員数	647 人 (13.26%)	548 人 (12.28%)	319 人 (58.21%)

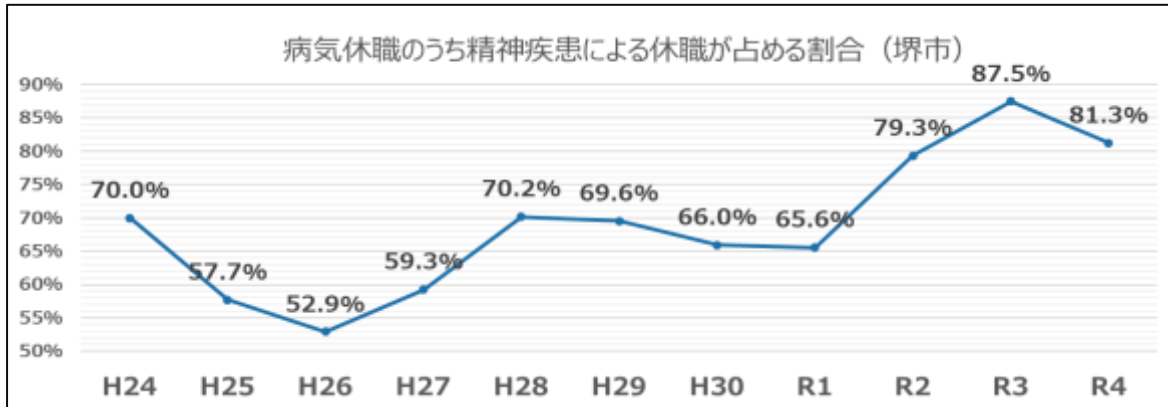
※1 年のうち、1 度でも月 80 時間を超過した実人数

- 勤務時間終了後も、翌日の授業準備や生徒指導、部活動指導、校務分掌等の様々な業務に従事しているため、年間を通して、19 時以降も勤務している教職員が約 2～3 割いることが常態となっています。(夏季休業日の 8 月を除く)



2. 本市教職員の「メンタルヘルスの状況」

- 令和3年度における精神疾患による病気休職者の割合は過去最高となり、精神疾患による病気休職者数についても年々増加傾向にある等、上述した長時間勤務状況とともに、メンタルヘルス対策の充実・推進が喫緊の課題となっています。



		H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
病気休職		50	52	51	54	57	46	47	61	58	56	64
内 訳	一般疾病	15	22	24	22	17	14	16	21	12	7	12
	精神疾患	35	30	27	32	40	32	31	40	46	49	52

- 年度に1回教職員向けに実施しているストレスチェックにおいて、全国（※）と比較すると、受検率が低く（令和4年 全国 85.8%に対し、本市 81.0%）、高ストレス者比率は高くなっており（令和4年 全国 10.0%に対し、本市 12.4%）、各職員の自身のメンタルヘルスに対する意識の低さが課題です。 ※総務省「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

	R3	R4	R5 夏
高ストレス者数	388人	463人	564人
高ストレス者比率（対受検者数）	10.5%	12.4%	14.0%

3. 本市学校園の「勤務環境の整備状況」

- 全国的な教員不足、教員のなり手不足の状況は、本市においても同様であり、ここ数年においては、特に、年度途中に出産休暇や育児休業、病気休暇や病気休職を取得する教職員の代替職員を配置することができず、多数の欠員が発生し、深刻な課題となっています。

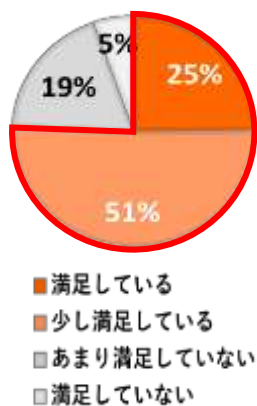
名称	主な職務内容等	R5 年度配置状況【年度当初】
代替教職員	出産休暇や育児休業、病気休暇や病気休職を取得する教職員の代替	小学校 25 名、中学校 1 名 計 26 名の未配置
妊娠サポート加配教職員	6 月末までに産休開始予定の教職員に対して、4 月当初から加配教職員を配置し、出産を迎える女性の負担軽減を図る。	小学校 12 件、中学校 9 件、 支援学校 1 件 計 22 件

- また、教員とは異なる知見を持つ外部人材や、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等、多様な専門人材の配置を充実させ、学校園が組織として教育活動に取り組むことができる体制を整備する必要があります。なお、本市の学校教育は、古くから堺・スクールサポーター等の有償ボランティア制度により支えられてきた経緯があり、制度の種類や待遇が多様化、複雑化している課題があるため、役割分担の適正化に向けてこれを整理する必要があります。

名称	主な職務内容等	R5 年度配置状況【年度当初】
スクール・サポート・スタッフ	学校園内の事務的な業務（印刷業務・データ入力等）を補助する。	小学校 20 校 計 20 名
部活動指導員	部活動指導において教員を補助する。	中学校 15 校 計 18 名 (13 種目)
スクールカウンセラー	幼児児童生徒の不登校や問題行動に対する適切な対応とともに、学校における教育相談体制の充実を図る。	全中学校・高校、小学校 31 校 計 54 名
スクールソーシャルワーカー	問題を抱えている幼児児童生徒を取り巻く様々な情報を整理・分析し、解決のために働きかけを行う。	区ごとに 1～2 名 計 8 名
特別支援教育支援員	幼稚園、小中学校、支援学校に在籍する障害のある幼児児童生徒の日常生活動作や学習活動の支援を行う。	幼稚園 11 名 小学校 138 名 中学校 47 名 支援学校 12 名 計 208 名
医療的ケア看護職員	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幼児児童生徒に対し医療的ケアを行う。	小学校 11 名 中学校 2 名 支援学校 5 名 計 18 名
堺・スクールサポーター ※有償ボランティア 教育アシスタント 幼稚園サポーター 生徒指導アシスタント支援教育サポーター	教育活動の支援、生徒指導上配慮を要する子どもの支援、特別な教育的ニーズのある子どもへの補助	計 20258 回 ※1 回あたり概ね 3 時間
校務・教務サポーター ※有償ボランティア	修繕・校内美化の他、行事や事務補助が可能。学校施設管理業務を補完	計 22698 回 ※1 回あたり概ね 3 時間

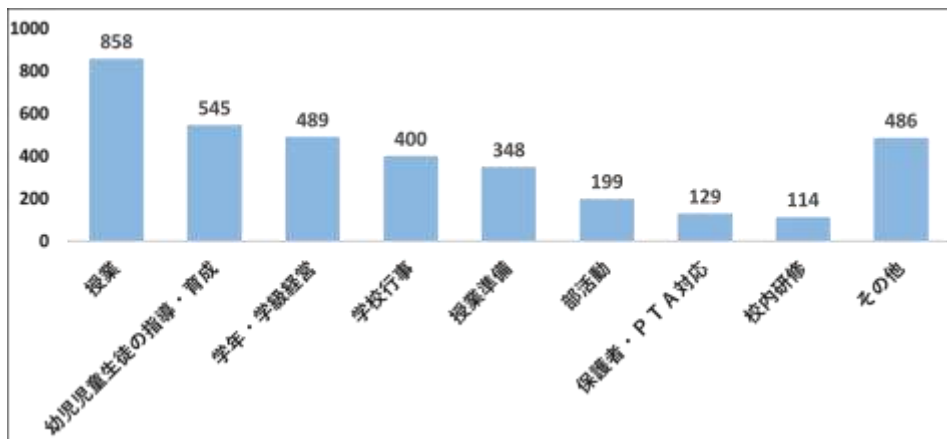
4. 本市教職員の「働きがい」

- 授業や生徒指導、部活動、事務作業等、多岐にわたる業務があるなか、約 4 分の 3 の教職員が自分の教職員生活に対して満足しています。特に、授業を行うことに対して働きがいを感じている場合が多い状況です。（※ 1・2）



（※1）

令和 5 年 6 月実施 教職員働き方改革アンケート結果より「総合的に見て、あなたの教職員生活にどれくらい満足していますか。」

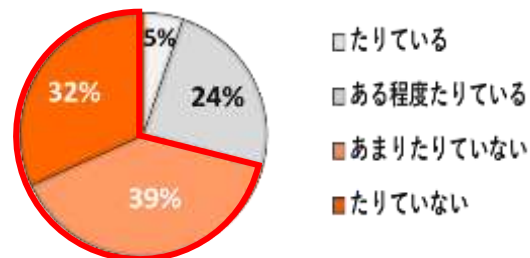


（※2）

令和 5 年 6 月実施 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）」

授業を行うことにやりがいを感じる教員が多い一方、約 7 割の教員が授業準備や教材研究を行う時間が不足していると感じている状況です。（※3）。

（※3） 令和 5 年 6 月実施 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がたりていると感じますか。（事務職員以外）」



これらの状況・課題から、以下の 2 つの点が懸念されます。

- 長時間勤務の状況によって教員が心身ともに疲れ、余裕を持たなくなることで、子どもの変化やいじめ・不登校のサイン等に気づくことができなくなる危険がある。また、事務処理誤り等のミスを誘発することにつながりかねない。
- 教員が教員にしかできない業務に専念できる環境を早急に整備し、教員という仕事の魅力を向上させなければ、教員のなり手不足という根本的な課題の解消は見込めない。

5 本取組指針がめざす教職員・学校園の姿（令和7年度末の姿）と目標値

本市の現状・課題を解決するため、教育委員会、学校園、地域・保護者が共有できる「めざす教職員・学校園の姿」をさだめ、実現に向けての成果指標を設定しました。

（めざす姿1）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

教職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ることで相互に良い結果を生み出し、各々のウェルビーイングを確保しながら安心して働くことができている。

成果指標	現状	令和7年度末 目標値
2か月連続 時間外在校等時間 80時間超の教職員数	382人 令和4年度	0人
平日19時までに退勤する教職員の割合 ※19時までの退勤は、正規の勤務時間終了後の時間外勤務が2時間15分以内であり、月換算で45時間以内の時間外勤務（月の課業日を20日、土日出勤は含まない）に相当する。	80.5% 令和4年度 全校種年間平均	90%以上

（めざす姿2）教員が子どもの成長を実感することができる

教員が、時代の変化を前向きに受け止めて自らも学びを続け、ICTを活用しながら、個々の子どもたちの状況に応じたきめ細かな指導を行い、子どもの成長を実感することができる。

成果指標	現状	令和7年度末 目標値
自分の教職員生活に満足していると答えた教職員の割合	76% 令和5年度	90%以上
自己研鑽（※）の時間が確保できている教員の割合 ※自主的な勉強や研修等に参加する時間の他、趣味や余暇など自分の人間性や創造性を高めるようなプライベートな時間も含む。	—	80%以上

（めざす姿3）保護者・地域と信頼関係を築くことができる




学校・教職員、保護者、地域がそれぞれの役割を尊重した上で、次代を担う子どもたちの育成という共通の目標のもと連携・協働し、それぞれが対等な立場で信頼関係を築くことができている。

成果指標	現状	令和7年度末 目標値
学校アンケートにおいて、保護者が「子どもの教育の充実のために教員の負担軽減は重要であると思う」と回答した割合 （※参考）令和元年度義務教育基本調査報告書（令和2年3月）より 「教職員の働き方改革の取組を推進していることは重要である」 とても重要 小学校保護者 40.8% 中学校保護者 34.1% やや重要 小学校保護者 37.6% 中学校保護者 40.6%	—	80%以上
学校協議会等において、教員の負担軽減について議題とした学校園	—	100%

6 業務改善のための3つの視点『これまでの「当たり前」からの脱却』

めざす姿の実現のため、教育委員会と学校園が、これまで「当たり前」としてきたことに対し、「3つの視点」で見つめ直します。

「見つめ直す」ことは、「やめる」一択ではなく、「やめる」、「減らす・任せる」、そして「続ける」などの選択も検討します。

業務改善3つの視点 これまでの当たり前からの脱却	
 視点1	慣習や前例にとらわれずに社会情勢をとらえる
	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止める。 ・試行しながら「できることからまずは取り組む」ことを優先し、柔軟かつ機動的に見直しを重ねる。
 視点2	本来の目的に立ち返る
	<ul style="list-style-type: none"> ・「何のためにやるのか」を改めて考え、手段と目的を混同しない。
 視点3	持続可能か
	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動等により組織構成、実施主体等が変わっても、継続できるか。 ・少子化や生産年齢人口の減少が加速する未来においても、現在と同じやり方で継続できるか。

7 重点取組とアクション

中央教育審議会特別委員会の緊急提言を踏まえ、これまでの業務を3つの視点で見つめ直し、令和7年度末まで、集中的に取り組む『9つの重点取組』を定めました。

(1) 重点取組9 (ナイン)

めざす姿	方向性	内容	
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	在校等時間の削減	1	長時間勤務の内容把握と計画的な解消
教員が子どもの成長を実感することができる	多様な人材の配置・活用 学校・教員業務の削減・標準化	2	教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の配置
		3	教育課程の充実と授業時数の適切な管理
		4	長期休業日の見直し
		5	採点、授業準備・教材研究における ICT 活用の推進
		6	校内清掃のあり方
保護者・地域と信頼関係を築くことができる	学校・保護者・地域の役割分担の明確化・適正化	7	学校行事、校外学習、宿泊学習の精選
		8	市長・教育長からの地域・保護者向けメッセージの発信
		9	持続可能な学校部活動への移行

(2) 重点取組9(ナイン)への3つのアクション

教育委員会と学校園が重点取組に挑戦するにあたって、どのような行動（アクション）をとれば取り組みやすいのかを示しています。

Action 1 長時間 ⇄ 成果からの脱却 ～時間対効果への転換～

時間をかければかけるほど良いものができるという意識を見直し、時間に見合った効果が得られたかどうか、行動の価値をはかる。

Action 2 自前(自校)主義からの脱却 ～標準化・共有化への転換～

標準化・共有化できるものを選定して遂行することで、自分流・学校独自のやり方から、いつでも、誰にでも効率的に業務を進めることができるようにする。

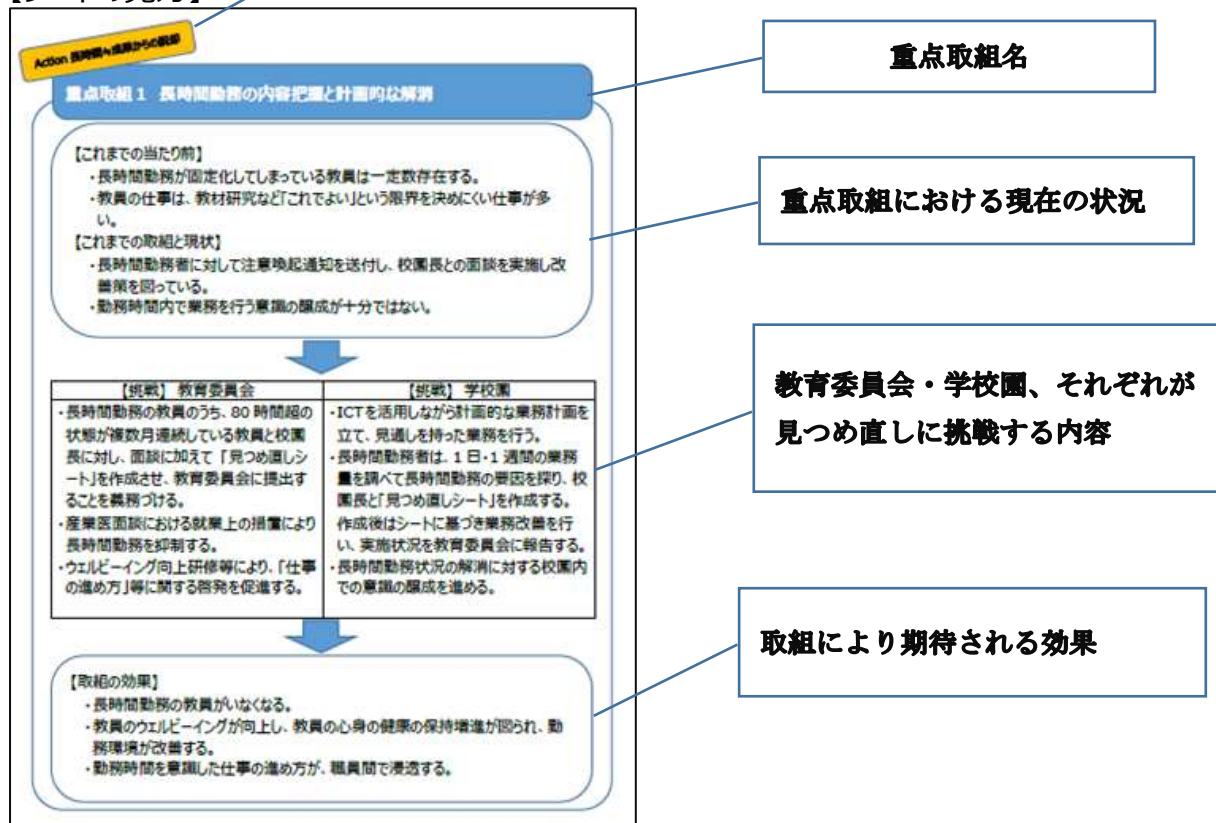
Action 3 学校や献身的な先生任せからの脱却 ～総がかりで子どもを育てる体制への転換～

「子どもに関することは何でもする」といった献身的な体制・意識から、地域・保護者も含め、学校や子どもに関わる全ての人それぞれの役割を相互理解しながら、総がかりで子どもを育てることができる体制へ。



8 重点取組

【シートの見方】



Action 長時間⇔成果からの脱却

重点取組 1 長時間勤務の内容把握と計画的な解消

【これまでの当たり前】

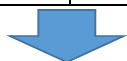
- ・長時間勤務が固定化してしまっている教員は一定数存在する。
- ・教員の仕事は、教材研究など「これでよい」という限界を決めにくい仕事が多い。

【これまでの取組と現状】

- ・長時間勤務者に対して注意喚起通知を送付し、校長との面談を実施し改善策を図っている。
- ・勤務時間内で業務を行う意識の醸成が十分ではない。



【挑戦】 教育委員会	【挑戦】 学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・長時間勤務の教員のうち、80 時間超の状態が複数月連続している教員と校長に対し、面談に加えて「見つめ直しシート」を作成させ、教育委員会に提出することを義務づける。 ・産業医面談における就業上の措置により長時間勤務を抑制する。 ・ウェルビーイング向上研修等により、「仕事の進め方」等に関する啓発を促進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ICTを活用しながら計画的な業務計画を立て、見通しを持った業務を行う。 ・長時間勤務者は、1 日・1 週間の業務量を調べて長時間勤務の要因を探り、校長と「見つめ直しシート」を作成する。作成後はシートに基づき業務改善を行い、実施状況を教育委員会に報告する。 ・長時間勤務状況の解消に対する校園内での意識の醸成を進める。



【取組の効果】

- ・長時間勤務の教員がいなくなる。
- ・教員のウェルビーイングが向上し、教員の心身の健康の保持増進が図られ、勤務環境が改善する。
- ・勤務時間を意識した仕事の進め方が、職員間で浸透する。

Action 自前（自校）主義からの脱却

重点取組 2 教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の配置

【これまでの当たり前】

- ・職員室内の雑務（インターホン対応、郵便物等受け取り、電話対応、印刷、アンケート集計、各種記録転記等）を、教頭を含む教員自らが担っている。

【これまでの取組と現状】

- ・有償ボランティアを活用（基本的に職員室外で得意な活動に従事）しているが、内容の整理が必要。

校務・教務サポーター 1,291 人（R5 年 9 月登録者数）

- ・教員業務支援員を配置しているが、全校配置するには至っていない。

教員業務支援員 20 人（R5 年年度当初）



【挑戦】 教育委員会	【挑戦】 学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・教員業務支援員の業務内容を確立し、配置を進める。 ・業務ルール等のガイドラインを作成するなど運用の支援を行う。 ・有償ボランティアの活動内容と区別化し、職員室内外の業務の担い手を整理する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員しかできない仕事以外は業務ルール等に基づいて依頼する。 ・依頼しやすいよう見通しをもって計画的に業務を行う。 ・調整を円滑に進めるため、依頼方法を確立する。



【取組の効果】

- ・職員室内での教員の雑務が減少し、授業準備・教材研究や自己研鑽に費やす時間が増加する。
- ・教員が教員にしかできない仕事に集中することができる。

Action 長時間≒成果からの脱却

Action 自前（自校）主義からの脱却

重点取組 3 教育課程の充実と授業時数の適切な管理

【これまでの当たり前】

- ・学年によっては、標準授業時数を大幅に超えた編成を行っている。
- ・各学校において、独自の時数管理表を作成し、進捗状況を確認している。

【これまでの取組と現状】

- ・年度初めに各学校園が提出した時間割を教育委員会が点検し、必要に応じて指導を行う。
- ・教育委員会は、各学期の進捗状況を確認し、必要に応じて指導を行う。



【挑戦】教育委員会	【挑戦】学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・令和 5 年 4 月 21 日付け文部科学省事務連絡を踏まえた教育課程の柔軟な編成について、好事例を示すことを含め学校園を支援する。 ・授業時数の管理方法の標準化を進める。 ・各学校群の特色を生かした 9 年間のカリキュラムマネジメントを支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の柔軟な編成を含め、余剰時数が 60 時間を超えないよう配慮する。 ・見通しをもち年間授業時数及び各教科等の授業時数を計画し、適切に履行する。 ・学習指導要領に基づき、適正に各教科等・学校行事へ計上する。 ・学年をまたがって授業を担当し、校内で担当授業時数を調整する。 ・学校群のスケールメリットを生かして指導体制を工夫する。



【取組の効果】

- ・カリキュラムマネジメントが適切に行われ、各校で特色ある教育課程が実践される。
- ・校内で担当授業時間数を調整し、1 人当たりの担当授業時数が減少する。
- ・全市で時数管理が標準化されることにより、職員の異動の影響が小さくなり、円滑に管理することができる。

Action 長時間≒成果からの脱却

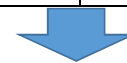
重点取組 4 長期休業日の見直し

【これまでの取組と現状】

- ・小学校及び中学校学習指導要領改訂に伴う授業時数の増加に対応するため、長期休業日を短縮した。（平成 21 年に長期休業日を 3 日短縮）
- ・年間標準授業時数を大幅に上回って授業を行っている学校がある状況や、冬季休業日の短縮に伴い、中学校では進路関係業務を短い期間で行わないといけない状況がある。



【挑戦】教育委員会	【挑戦】学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・学校園が授業時数を柔軟に運用及び適切に管理することについて、継続的に支援を行った上で、長期休業日について検討を継続的に進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期休業日を長く設定した場合でも、教育課程を柔軟に編成し、総授業時数のみならず各教科等の標準授業時数を確保する。



【取組の効果】

- ・教材研究や進路関係業務など、各学期の始まりまでの準備を十分に行うことができる。
- ・長期休業日が長くなることにより、教員のウェルビーイングが向上し、心身の健康の保持増進を図ることができる。

Action 自前（自校）主義からの脱却

重点取組 5 採点、授業準備・教材研究における ICT 活用の推進

【これまでの当たり前】

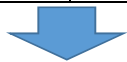
- ・教員が一間ずつ丸点けをし、子どもの理解度の傾向を把握している。
- ・各学校、各教員が授業準備や教材研究、テスト問題の作成を行っている。

【これまでの取組と現状】

- ・令和 5 年度 中学校 3 校で自動採点のモデル事業を実施している。
- ・授業実践例を教職員が閲覧可能な学校園ポータルサイト（L-Gate）内に掲載している。



【挑戦】 教育委員会	【挑戦】 学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・自動採点のモデル事業の検証結果をふまえ、全校へ展開する。 ・単元別テストやドリルなど出題や採点が自動化された学習ツールを提供する。 ・全ての教科の使いやすい指導事例を L-Gate 内に掲載する 	<ul style="list-style-type: none"> ・採点など自動化できるものは積極的に ICT を活用する。 ・子どもの理解の度合いや学習の進捗などをデータ化し、学習指導に活用する。 ・学校群において授業準備や教材研究、各種資料作成等を効率的に行う。



【取組の効果】

- ・出題及び採点業務、授業準備及び教材研究等が効率化し、自己研鑽に費やす時間が増加する。
- ・教務による ICT の活用によって子どもの学習データの共有化が進み、子どもの理解度の把握が進む。
- ・苦手分野に時間をかけすぎることなく、教員同士で教え合う、共有し合うことで、教材のブラッシュアップが進む。

Action 自前（自校）主義からの脱却

Action 学校や献身的な先生任せからの脱却

重点取組 6 校内清掃のあり方

【これまでの取組と現状】

- ・毎日、児童生徒が校舎等の清掃を行い、教員が指導している。
- ・定期的に行う大掃除等についても、教職員と児童生徒が行っている。
- ・児童生徒用トイレ清掃を月 1 回業者で行っている。
- ・小学校等において、年 1 回プール清掃を業者で行っている。



【挑戦】 教育委員会	【挑戦】 学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・公の施設管理の観点から、定期的に行う大掃除等の民間委託等を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実態に応じ、清掃頻度・場所・時間等を見つめ直す。 ・学校環境衛生活動として定期的に行う大掃除等について、PTA や地域ボランティア等の参画・協力も含め PTA 実行委員会、学校協議会等で話し合う。



【取組の効果】

- ・清掃指導を行っていた時間を有効に活用し、各校の教育課程の編成にいかすことができる。
- ・授業準備・教材研究や自己研鑽に費やす時間が増加する。
- ・学校と地域・保護者との協力体制が深まる。

Action 自前（自校）主義からの脱却

重点取組 7 学校行事、校外学習、宿泊学習の精選

【これまでの当たり前】

- ・コロナ前の実施内容、回数に戻している学校もある。

【これまでの取組と現状】

- ・コロナ禍では、行事の目的や教育的効果に鑑みて工夫しながら実施したが、制限があり実施できない行事もあった。
- ・行事等によっては、準備に過度な時間を費やしている場合がある。



【挑戦】教育委員会	【挑戦】学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・各行事の目的を示し、教職員の負担軽減につながる工夫例を示し、他自治体の行事の精選事例など、見直しの事例を発信する。 ・全市的行事に対する学校園の意見を把握しながら、関係機関を支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・慣例的に行われていた部分を見直し（目的からの代替可能性や既存取組との重の観点等）、教育上真に必要なものに精選・効率化する。



【取組の効果】

- ・行事等に費やしていた準備時間などにかかる時間が減少する。
- ・授業時数にあてる時間を確保することができるほか、教材研究や校務に充てる時間が増加する。
- ・各行事が精練され、質の高い教育効果を得ることができる。

Action 学校や献身的な先生任せからの脱却

重点取組 8 市長・教育長からの地域・保護者向けメッセージの発信

【これまでの当たり前】

- ・地域と学校の調整は校長が行い、週休日等の地域行事に管理職を中心に教員が参加している。

【これまでの取組と現状】

- ・働き方改革に関する地域、保護者向けチラシを全校配付し、堺市ホームページに掲載している。
- ・PTA 協議会、自治連合協議会へ協力を依頼している。



【挑戦】教育委員会	【挑戦】学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・学校をとりまくあらゆるステークホルダーに対し、学校や教員の現状について、トップメッセージを発信する。 ・学校、家庭、地域を結ぶ人材の確保や配置、役割の明確化を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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あげ、共通理解を図る。 ・保護者や地域に対し、学校だより・学校HP等で、市や学校園における働き方改革の取組や状況を積極的に発信する。



【取組の効果】

- ・地域、保護者からの理解と協力を得て、学校とともに一体となって教育に関する課題に対応することができる。

Action 長時間≒成果からの脱却

Action 自前（自校）主義からの脱却

Action 学校や献身的な先生任せからの脱却

重点取組 9 持続可能な学校部活動への移行

【これまでの当たり前】

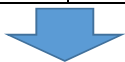
- ・部活動指導員を配置（令和5年度15校18人）しているが、部活動指導は主に教員が担っている。

【これまでの取組と現状】

- ・教員の終業時刻はおおよそ17時であるが、生徒の最終下校時刻が18時を超える学校がある。
- ・部活動ガイドラインに基づいて、ノークラブデーを推進している。



【挑戦】教育委員会	【挑戦】学校園
<ul style="list-style-type: none"> ・休日の学校部活動の地域連携・地域移行を推進する。 ・部活動指導員など、教員以外の部活動の担い手を拡充する。 ・ノークラブデー実施調査など実態把握と必要に応じて学校への指導を行う。 ・最終下校時刻の繰り上げなど、学校部活動の活動量の適正化を支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツ庁のガイドラインに基づき、働き方改革の視点から、教員の平日1日、週休日1日のノークラブデーを徹底する。 ・生徒数の減少に鑑み、部活動数の適正化を各校で行う。 ・最終下校時刻の繰り上げを各校で適切に行う。



【取組の効果】

- ・生徒及び教員の休養が確保され、心身の健康の保持増進が図られる。
- ・生徒が専門的かつメリハリのある活動ができる。
- ・授業準備・教材研究や自己研鑽に費やす時間が増加する。

9 挑戦項目一覧

上記『重点取組』に加え、令和4年度末『ウェルビーイング向上のための取組指針（素案）～これまでの「当たり前」への挑戦～』を更新した「挑戦項目一覧」を次に示します。

「挑戦項目一覧」は、学校園、教育委員会、それぞれが随時見直しを図り、推進するものです。以下の4つに分類し、項目ごとに取組詳細を示します。

分類1 学校園外（保護者・地域等）とのコミュニケーション

分類2 連携と分担によるスリムな学校園運営

分類3 教育活動全般及び部活動

分類4 働きやすい環境・制度・意識変革

重：重点取組9（ナイン）に関するもの

分類1 学校園外（保護者・地域等）とのコミュニケーション			
(1) 登下校、放課後から夜間の指導対応			
1		登下校時における子どもの安全確保については、保護者のみで担うことが難しく、地域の見守り隊や団体等の協力を継続して要請する。また、警察や関係機関との連携を進めていく。	生徒指導課
2		放課後夜間の巡回は、地域や学校の実情に応じ、実施の必要性を含め精査したうえで、警察や少年サポートセンター、地域の青少年指導員、ボランティア団体等と連携する中で、中心となって担う主体を移行していくことを検討する。	生徒指導課
3		児童生徒が補導された場合の対応として、基本的には身元引受等、保護者が担うものであるとして、保護者や関係機関への周知・理解に努める。	生徒指導課 学校園
(2) 地域・PTAとの関わり			
1		堺版コミュニティ・スクールについて、学校や地域の特色を生かし、学校経営に保護者や地域住民などが参画する体制をつくり、多様な方法で双方向に参加・支援することにより、教育力の向上を図るよう啓発する。	教育課程課
2		令和3年度より実施している「地域コーディネーター育成講座」を継続し、地域や学校における実情や特色に応じ、地域全体で子どもたちを支援できる制度構築について検討する。	地域教育振興課
3		風水害時指定避難所開設時における学校園管理職の従事の在り方を見直し、行政と学校園の役割に基づき従事する。	危機管理担当 学校園
4		PTA活動を見直し、強制ではない負担感の少ない活動内容や組織体制に進化するために、教職員と保護者が互いにそれぞれの立場を理解し合えるよう信頼関係を築く。	学校園
5	重	土日祝日や夜間の地域行事等への教職員の参加・挨拶等について、必要性を含め精査したうえで対応する。対応に当たっては、地域等関係機関に働きかけながら周知・理解に努める。	教職員企画課 学校園

(3) 保護者との関わり		
1	年度初めの家庭訪問については、実態に合わせて、従来の訪問体制もしくは、希望制や住所確認（ポスティング等）のみとする取組を進める。また、家庭訪問の日程調整の効率化を進める。	学校園
2	教職員は、緊急案件に伴う臨時的な家庭訪問について、訪問の必要性や体制を判断するため、管理職等に訪問理由・日時等を説明し、承認を受けた上で訪問を行う。勤務時間外で訪問する場合、職員が帰校するまでの他の職員による待機は、最少人数となるように配慮する。	学校園
3	個人懇談については、個別案件や保護者のやむを得ない事情等による場合を除き、勤務時間外の設定は行わない。	学校園
4	個人懇談会等の日程調整を保護者自らが Web 上で行えるように、オンライン化を進める。	学校 ICT 化推進室
5	勤務時間外の電話対応は、全市的な自動音声対応に基づく対応を徹底する。また、遅い時間帯での連絡等が減少するように、教職員の意識醸成を進め、地域、保護者に向けて継続的に発信を行う。	教職員企画課 学校園
(4) 学校園からの情報発信		
1	学校・学年・学級通信や進路指導通信、保健通信等は、各学校園 HP や保護者連絡アプリを活用し、紙媒体での配布は極力行わない。	学校園
2	ペーパーレス化にかかる機器の整備や研修等、学校園が円滑に実施できるように努める。	学校 ICT 化推進室 学校管理課
分類 2 連携と分担によるスリムな学校園運営		
(1) 学校徴収金の徴収・管理		
1	給食費の公会計化について、令和 6 年度からシステム化された事務に基づき、現金の取扱いを原則廃止し、効率的な会計事務を実施する。	学校給食課 学校園
2	未納金の督促等も含めた学校徴収金の徴収・管理については、学校園が担わざるを得ない場合であっても、地域や学校の実情に応じて、学校事務職員等が主として業務を担うことを検討する。	教職員人事課
3	給食費以外についても他市先進事例等を注視しながら、関係部署と連携し、給食費の公会計化に伴う徴収・管理システムとの一元化を含め、学校園の負担軽減につながる方策について検討する。	教育課程課
(2) 文書事務		
1	通知文のルールを教育委員会内で再度確認し、同じルールに則って運用する。	教委総務課
2	学校園に対する発出文書等について、内容や回答方法等の見直しを図り、通知文書の廃止や仕分けによる統合を進める。また、状況に応じて文書管理システム等の機能向上を図る。	教委総務課 学校 ICT 化推進室

(3) 校内清掃			
1	重	全学校園で外部業者等による定期的な清掃活動が実施できるよう検討する。	教職員企画課
2	重	学校園の実態に応じ、清掃の頻度（例：2日に1回に減らす）や場所（例：特別教室の清掃回数を減らす）、時間（例：時間の短縮する）、について見つめ直す。	学校園
3	重	定期的に行う大掃除等についてPTA・地域などの理解を求め、積極的な参画をうながす。	学校園
(4) 業務のICT化の推進			
1		家庭への配布物、宿題等の学習に関する配布プリントについて、可能な限りペーパーレス化を進める。	学校園
2	重	保護者連絡アプリを導入し、出欠連絡や懇談日程・アンケート機能・配布物等の電子化を進める。また、テスト・採点の電子化も検討する。さらに、保護者家庭から紙媒体で集め、保管している様式のデータ化を検討する。	学校ICT化推進室
3		教職員情報システムの申請の電子化を推進する。管理職は、電子掲示板等を使用して管理職のスケジュールを掲載し、校務上のスケジュール調整を効率化する。	教職員企画課 学校園
(5) 学校園運営における業務分担			
1		校務分掌を上半期、下半期に分けるなど、適宜見直しを行い、変更等行う。新規採用職員や転任してきた職員には、新しい環境に慣れる時間を考慮した業務配分を行う。	学校園
2		職員の担当業務の「見える化」を図り、業務の偏りや業務内容のチェック機能を高め、業務の平準化を進める。	学校園
3		主幹教諭は、堺市立学校管理運営規則に則り、校長及び教頭の校務の遂行を補佐し、学校運営、PTA や地域との調整等に積極的に参画する。また、教職員のリーダーとしての役割を果たし、慣習や前例にとらわれることなく、主幹教諭としての業務を構想し、遂行する。	学校園
4		主幹教諭は、勤務校の課題だけではなく、国や本市の教育情勢・社会状況に関する知見を得ることに努め、他の教職員に対する指導力を向上させる。	学校園
5		学校事務職員は、標準職務にもと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。	学校園
6		学校間連携による学校事務の共同化の実施を推進し、学校園間の相互の協力体制の構築により、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。	教職員人事課 学校園
(6) 研修・会議等			
1		実態に即した意味のある研修を精選し、慣習や前例にとらわれることなく、スキルアップのための研修を実施する。	能力開発課 学校園

2		研修内容や効果を考慮したうえで、研修のスクラップ&ビルドを行いつつ、方法の再考を進め、集合型、オンライン型、動画配信型、ハイブリッド型等、目的に合わせてよりよい形態で実施する。	能力開発課
3		必要な会議を精選した上で、終了時刻のめやすをあらかじめ示し、可能な限りペーパーレスで行う。また、決めるべきことを会議の冒頭に確認するなど、会議を統括する者が効率的な運営に努める。さらに、共有カレンダー等を用いて業務の締め切りや、学年会の議題の共有を行うことも検討する。	学校園

分類3 教育活動全般及び部活動

(1) 学校行事等の在り方

1	重	入学式の所要時間を30分から60分以内、卒業式の所要時間を60分から90分以内をめやすとする。また、事例を参考に地域や学校園の実態に応じて、練習や準備の時間、合唱曲の精選、祝電紹介や来賓紹介の省略など、行事のあり方について見つめ直す。	学校園
2		体育的行事について、学校教育目標等をふまえ、日ごろの体育学習の延長・発表の場として取り組む。また開催時間については、地域や学校園の実態に応じて実施種目を精選し、半日開催とするなど見つめ直す。	学校園
3		音楽的行事について、年間を通じた音楽の学習の成果発表の場として取り組む。また、実態に応じた選曲を行い、過度な練習を抑制する等、児童生徒並びに教職員の負担軽減に配慮する。	学校園
4	重	その他の学校行事等について、慣習や前例にとらわれることなく、教育効果を再検討したうえで、精選・効率化する。	学校園

(2) 部活動の在り方

1	重	「部活動ガイドライン」を遵守し、効率的・効果的な活動を行う。顧問のなり手のいない部活動は生徒の需要に鑑みながら削減、統合を進める。	学校園
2	重	部活動の地域連携・地域移行や拠点化、部活動指導員等教員以外の部活動の担い手の拡充など、国の動きを注視しながら、部活動の在り方について、引き続き検討する。	学校保健体育課

(3) 質の高い教育の維持

1	重	国が定める年間標準時数等基準にもとづき、質の高い教育を提供できるかを見極めたうえで、長期休業日の在り方を継続的に検討する。	教育課程課
2		令和5年度から中学校における38人学級を段階的に実施する。	教職員人事課
3		高学年教科担任制推進加配等を充て、教育の質の向上と、学校の働き方改革の推進を図る。多くの加配をつけられるよう国へ要請し、また、中学校教科免許を有する小学校教員の人材確保策を検討する。	教職員人事課 教育課程課
4	重	学校が各教科等の年間標準授業時数を確保し、教育の質の向上に向けた教育課程の編成を推進できるよう適宜必要な指導助言・支援を行う。	教育課程課

5	重	教職員や児童生徒の負担軽減の観点から、年間標準授業時数に対して60時間を超える等、過度に余剰時数を生み出さないよう配慮する。	学校園
6		自動音声による電話応答時間は、原則平日午後6時から午前8時まで設定し、教職員が本来の業務に向き合える時間を確保する。(ただし状況に応じ勤務時間外であれば上記時間帯以外でも自動音声対応としてよい。)	学校園
7		通級指導が必要な児童生徒数の増加に鑑み、通級指導教室の増設置を行う。	支援教育課
8	重	勤務時間外在校等時間が過労死ラインを継続的に超えている教員に対して管理職と相談し、教育委員会が委嘱する産業医により就業上の措置を見据えた面接指導を実施する。	教職員企画課
9		知(ノウハウ)を教職員同士で共有し、限られた時間で最大限の業務を遂行するために、若手とベテランでのペア校務や、優れた授業の実践事例や教材等を校内ネットワークに保存し、共有化を促進する。	学校園

分類4 働きやすい環境・制度・意識変革

(1) 多様な働き方

1		時差出勤や在宅勤務について、学校業務に支障の出にくい時期や方法について適宜検討し、適切に実施する。	教職員企画課
2		夏季休業の5日間の学校閉庁日に加え、冬季休業における「(仮称)準学校閉庁日」の実施を検討する。	教職員企画課
3		年休を取りやすい職場環境づくりに努めるとともに、年休取得促進日の設定を検討する。	教職員企画課 学校園

(2) 多様な人材の確保

1		年度当初に妊娠中の勤務サポート講師を配置したり、年度途中の産休に備えて、先任用講師を配置したりする。	教職員人事課
2		スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの効果的な活用を図るため、連絡会や研修会を実施するとともに、配置校の拡充について検討する。	生徒指導課
3	重	教職員の業務負担軽減を促進するために、教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)の配置を進める。	教委総務課
4		いじめ認知件数、不登校児童生徒の増加により、未然防止・早期発見・個別対応が必要になるため、サポーターの増員や関係機関・民間団体とのスムーズな連携を図る。	生徒指導課

(3) 働き方に関する意識の浸透

1		衛生委員会の中からウェルビーイング向上担当を擁立する。ウェルビーイング向上担当は、自らの意識変革に努めながら管理職と協働し、校内の教職員一人一人の意識変革を図り、ウェルビーイング向上に取り組む。	学校園
---	--	---	-----

2	重	教職員は、自身の業務に優先順位をつけ、時間対効果を意識しながら業務を行う。	学校園
	3	日頃から自身の健康状態に気を配る等、セルフチェック（自己管理能力）を高める。	学校園
	4	メンタル不調に悩む教職員に対する支援方法を記したリーフレットを作成し、周知を行い、校園内でのメンタルヘルスへの意識向上を図る。	教職員企画課
	5	労働安全衛生に関することや各学校園の業務改善取組の好事例等を掲載した通信を随時発行し、教職員の健康管理、働き方改革の取組等について継続的に啓発を実施する。	教職員企画課

