

学校の働き方改革推進に向けた有識者会議（５月２８日）概要

概要

学校の働き方改革推進に向けた有識者会議(第１回)

日 時:令和8年5月28日(木) 午後1時から午後3時まで

場 所:都庁第二本庁舎31階 特別会議室21

<議題>

【テーマ1】教育に専念できる時間を生み出す働き方

【テーマ2】学校のマネジメント機能の強化や、教育委員会の業務運営等

<次第>

1 東京都教育委員会教育長挨拶

2 委員紹介

3 座長選出

4 座長挨拶

5 事務局資料説明

- ・都内公立学校における「働き方改革」のこれまでの取組や現状と課題

- ・主な論点

6 委員意見交換

有識者会議における委員の発言（要旨）

～ 時間外勤務の実態など、学校の働き方改革全般に関する内容 ～

発言要旨

時間外勤務の実態と対応

- 多くの教員の時間外勤務が、月45時間を超えていることが常態化していることは重く受け止めるべき。上限基準よりも極めて多いことを改めて認識し、本有識者会議の理解の前提とすべき
- 近年、時間外勤務の減少幅が少なくなっているが、その要因を分析し、今後は、未だに長時間勤務をしている教員や学校への支援に注力することが必要
- 都は先進的に働き方改革を進めてきた。今後は、業務の縮減（スケールダウン）にとどまらず、業務を削減（カット）することが重要。各学校における“引き算”が必要であり、学校が自らの業務を削減できるよう後押しをするべき。
- 時間外勤務を減らすとともに、業務の負担感を減らすことが、働き方改革として大切
- 学校の改革のために、教育委員会の組織や仕事の在り方も含めて検討していくことは重要な視点。学校文化を考える際には、学校文化を共有している教育委員会も含め、範囲を拡大して検討する必要がある。
- 教員数を適切に確保するため、都独自の基準で配置することなども検討してはどうか。
- 教員は、子供への対応時間を減らすわけにはいかない。保護者から勤務時間外に対応を求められることもある。子供や保護者との対応時間を確保しつつ、勤務時間を減らすことは容易ではない。＊

現場へのアンケート調査の必要性

- 現場目線で、働き方改革のボトルネックがどこにあるか、教員が何に困りどう感じているかを把握するため、教員へのアンケートを実施すべき
- 既に把握できているデータもあるため、今後の施策や事業展開に繋げていけるような、教員が答える意義があるアンケートにすべき

有識者会議における委員の発言（要旨）

～ テーマ１ 教育に専念できる時間を生み出す働き方 ～

発言要旨

教員一人あたりの持ち時数の軽減

- ・ 小学校の教科担任制の拡充により担当授業時間数を減らし、授業準備や子供と向き合う時間を多く確保することが重要
- ・ 持ち時数の量が時間外勤務に影響している。上限を目安として示すなどの取組が必要ではないか。
- ・ 小学校では、教科担任制の推進により、学校全体で子供を見るという風土になってきたと感じている。＊
- ・ 持ち時数を少なくした場合、生み出された時間を子供の対応などの教育活動に充てることができる。＊

副校長の業務への支援

- ・ 副校長の時間外勤務が特に多い。4， 5， 9月など、とりわけ忙しい時期への支援が必要ではないか。

外部人材の活用

- ・ 東京都は人的資源が豊富であり取組が充実してきたが、外部人材のより効果的な活用など、さらなる工夫の余地がある。
- ・ 外部人材は教員の負担軽減に大きく寄与し助かっている。担任が全ての業務を行うべきといった意識に変化があった。＊

若手教員の育成・サポート

- ・ メンタルによる早期離職も少なくない。1～3年目の教員の離職防止や育成の強化が必要。例えば、保護者対応などについて先輩教員から学べるような仕組みのほか、仕事に慣れるまでの間の負担の軽減やサポート体制の充実が重要

教員の意識の向上、教員による自律的な業務改善

- ・ 副校長が多くの業務を行っているが、教員は副校長に依存していないか。行動原理等見えない部分を解明し、改善が必要
- ・ 教員は、時間に対する意識とともに、働き方改革に対する当事者意識をもつことが重要
- ・ 最近数年間で教員の意識改革は進んでいると感じる。ライフ・ワーク・バランスやキャリアの多様化等が進んできた。＊
- ・ コンサルタントの支援を受け教員で話し合い、校務の業務量把握と一元管理を推進。業務の進め方に迷う時間が減った。＊

柔軟な働き方の推進

- ・ 柔軟な働き方を一層推進すべき。例えば、保護者対応が夜に予定されている場合は時差出勤する、出張後はテレワークにするといった取組を、学校単位で着実に実施していくことが必要

有識者会議における委員の発言（要旨）

～ テーマ２ 学校のマネジメント機能の強化や、教育委員会の業務運営等 ～

発言要旨

デジタル活用の推進

- ICT基盤や都立AIの校務での活用を進め、管理職が教員の勤務状況を把握し、効果的にマネジメントすることが重要

校長のマネジメント・改革を支える仕組み

- 学校として、限られた時間を有効に活用するというタイムマネジメントが大切
- 校長の意識次第で教員の意識も変わる。校長の業績評価に当たっては、学校を変革する突破力を評価すべき
- 学校経営チームが充実している海外や民間の事例なども参考に、新たな学校経営の在り方を検討してもよいのではないか。
- 学校によって取組に差がある。校長の意識やマネジメントによるところが大きい。＊
- 学校に対する保護者・地域の期待が高まり、学校の権限以外の対応も求められるようになった。学校の権限ではない業務については、教育委員会等において対応するようにしている例もある。＊

学校管理職のキャリアパス

- 管理職の確保・育成は重要。管理職は大変だからと、管理職になりたがらない者が少なくない。
- マネジメントに長けた学校管理職を確保する必要がある。経営学を専攻した者など、従来の教員とは別の職種を新たに選考・任用することなどを検討してもよいのではないか。
- 民間人校長の導入事例はあるが、普及しなかった。校長のマネジメント力を向上させるため、今後、教員が学校・行政・民間を行き来するようなキャリアパスを検討してもよいのではないか。

指導主事の学校支援能力の向上

- 学校が自走できるよう、指導主事が、学校に対し、学校ごとの実情を踏まえた助言・支援を十分に行うことができるようにすることが必要
- 学校と教育委員会をつなぐキーパーソンである指導主事が少ない。指導主事と行政職員の連携が必要。行政職員も学校に訪問し、授業の様子や施策について視察している例もある。指導主事と行政職員の意識の差を少なくするための取組も重要＊

有識者会議における委員の発言（要旨）

～ テーマ２ 学校のマネジメント機能の強化や、教育委員会の業務運営等 ～

発言要旨

会議の在り方

- ・ 組織マネジメントの一環として、会議の在り方の見直しも大切。例えば、職員会議の前に企画調整会議を行うなど、短時間で効率的に議論を深められる工夫が必要。管理職研修で、会議体の在り方について取り上げることも効果的＊

校長のネットワークづくり

- ・ 校長のマネジメントスキルの向上に向け、校長同士で助け合う環境をつくることも大切。校長同士のネットワークの活用・充実を図り、情報の共有・意見交換を活性化するとともに、ベテラン校長が新任校長をフォローする仕組みなどが有効
- ・ 校長実践研究会を開き、共通課題の解決の研究など、取組の発表を実施している例もある。＊

（注）＊印：オブザーバーの発言要旨