

学校の働き方改革推進に向けた有識者会議(第3回)概要

概要

日時:令和8年8月26日(水)16:00~18:00

場所:都庁第二本庁舎31階 特別会議室21

<次第>

1 事務局資料説明

2 委員意見交換

【教員の働き方に関する意識調査結果】

【第1回、第2回を踏まえた、解決策の方向性、具体的な取組等】

今後の予定

10月下旬に第4回開催を予定

発言要旨

教員向けアンケート結果

- 「以前と比べて働き方が改善している」や「育児や介護のための休暇制度や時差勤務等の勤務制度を利用しやすい」では、管理職と教員の間で認識の差が見られ、その差を埋めることが必要。校長は、教員との認識差が生じないよう職員室の実態を十分に把握し、学校経営上の課題解決を図るべき
- 業務の見直しが進まない理由として、「学校単位では判断が困難」とされた業務は、教育委員会単位で削減や外部委託を進めることも検討すべき
- 業務の「見直しの具体的な方法が分からない」が12.9%となっているが、成功事例の共有で解決することも多い。学校の事例を紹介するポータルサイトを充実させる等、事例を横展開することが重要
- 「教材作成や分掌の担当業務等においては、業務を自分で一から行うことが大切」という職場の雰囲気があるは38.9%となっているが、一から行うことは非効率であり、民間の感覚からすると高い数値である。アンケートに回答したことで、改善に繋がったと教員が実感できるような施策展開が重要
- アンケートの設問は各学校でも活用できる。各学校でもこのアンケートを議論のきっかけとして、自分の学校はどのような状況か検証していくことが重要。アンケートの結果を学校や区市町村教育委員会に周知することが必要（回答率が46.5%と高かった。夏休みの時期に実施するなど調査のタイミングが良かったことや、自由記述なしといった点も、回答率が高まった要因の可能性がある。今後の参考にもなる。
- 回答者の多さは、教員の働き方への期待の表れとも捉えられる。＊
- 校種や職層といった属性とのクロス集計だけでなく、設問間のクロス集計も行くとよい。

発言要旨	
外部人材の活用	- 外部人材を増やすことが必要だが、十分に活用していくことも重要。管理職のマネジメントの視点が大切 - エデュケーション・アシスタントにより、これまで担任が行っていた細かな学級事務を外部人材が担い、その時間を保護者対応や児童への指導に充てられている。スクール・サポート・スタッフも、事務の軽減に役立っている。いずれも、学級規模が大きいと、学校に一人では足りない。＊
外部委託（アウトソーシング）の推進	- 外部委託に積極的に予算をつけていくことで、教員の負担軽減効果の実感につながる。 - 外部委託の取組状況は、区市町村によっても進展度合いが異なる可能性もある。十分に把握し、事例を集めることが重要 「教員でないと担えない」と考えられている業務であっても、大胆に外部化し、校長が最終決定するプロセスを導入することも考えられる。従来と異なる抜本的な改革を行うことで、教員の意識改革につながる可能性がある。＊
取組の横展開	- 今後、学校ごとの分析を進め、取組が進んでいる学校と課題がある学校の違いを分析し、良い学校の事例を横展開していくことが重要 - 改善の事例は多くある。学校現場が知らないことも多いので、周知していくことが必要 - 同規模の学校の取組事例等をすぐ検索できるような仕組みがあるとよいのではないか。 - 先進的な好事例があっても、自分の学校には合わないと言壁を作って参考にしない学校もある。自律的な改革に向けて壁を作らず検討することが必要 - 教員が先進的な取組の学校現場を実際に見に行き、イメージを持ってもらうことも効果的

発言要旨

教員の意識改革・職場風土の改善

- ・ 机上に「定時に帰る」といった札を置くルールを取り入れることで、他の教員も退勤予定時刻を認識でき、早く帰れるようになった事例等もある。学校風土を変えていくことが必要
- ・ 学校がチームとして動いていくために、管理職から教員に話す機会を作り、管理職と教員の距離を縮め、管理職が納得感ある方向性を打ち出し、学校を変えていくことが必要。議論のないまま、業務を従来どおりの内容・手法で安易に続け、変えることを決められないのは問題
- ・ 教員が話し合う過程で、考えが変わったり自身の思い込みだと分かったりする。教員目線で自らの業務を改善していく話し合いそのものを、各学校の文化として根付かせることが大切

業務の改善

- ・ 各分掌業務の棚卸を、各学校で一度はやる必要がある
- ・ 授業準備や教材研究の効率化にとどまらず、授業そのものを改善していく「カリキュラムマネジメント」を行っていくことも重要

調査統計への回答業務の改善

- ・ 調査回答業務は、これまでの縮減・効率化の取組の継続が必要。回答期限が短い調査なども負担ではないか。学校にどのような調査が来ているのか、一般の教員の負担がどの程度か等を分析することも必要
- ・ 調査や資料の配布等について、行政から関係団体等に協力を求めることも必要
- ・ 調査回答業務は負担感はある。主幹を増員し、副校長の調査業務等の補佐もさせると勉強になる。＊

発言要旨

管理職のマネジメントの強化

- 管理職と一般教員の認識に差が生じる理由が、立場によるものか年齢によるものか、分析が必要
- 研究指定校の取組は必要だが、指定校になることに負担感があると聞く。研究成果が活かされ有用感をもてるようにすることと、研究を教員任せにせず管理職がマネジメントすることが重要

自律的な改革文化の醸成

- 学校の働き方改革のための一定の予算を各学校に配付し、自校に適した用途を検討・実施してもらう方法も考えられる。時限的な事業として成果を求めれば、自分ごととして取り組むのではないか。＊
- 学校の自律的な改革を進めるため、予算も自律的にするというのは重要な視点
- 誰にでもイメージしやすいように、改革の手法を提示していくことも必要

教員研修の改善

- 「校内研修」を負担と感じている教員が少なくないとするが、研修が有益なものであれば教員は負担を感じない。研修の実施方法やDXによる見直しに加え、研修内容の充実も必要
- 各学校で行っている校内研修では、研修の企画に負担感がある。文科省や関係機関等が用意している研修動画等を活用することも有効＊
- 知識の伝達のための研修はコンパクトにすることが必要
- 他自治体の先進的な学校への視察も重要。そうした研修に行きやすい職場風土作りも大切

発言要旨

A I の利活用

- 生成A I にR A G※を導入することにより、教育独自の情報を取込み、回答精度が向上するのは有用。例えば、生徒指導の手法やノウハウが分かるよう検討してほしい。
- 区市町村教育委員会においても、パイロット的な取組も含め、生成A I の活用を進めていくことが必要
- 事例の検索という行動そのものが、生成A I の活用に切り替わっていくのではないか。
- A I に任せる仕事とそうでない仕事を切り分けて活用することが重要。A I にはしっかり予算を付けて活用していくことが重要
- 時間割や授業時数の作成もA I で実施できる可能性があり、業務削減に繋がる。A I を活用して固定観念を払拭していくことが重要
- 統計データの分析こそ、エージェント系のA I を活用することが可能。そのためには、学校が日頃の様々なデータを記録し、新しい情報を登録する意識付けが必要
- 校務にかかる文書等、形式が定まり正誤を判断しやすい業務にはA I を活用しやすい。仕分け機能を使えば仕分けもできる。ちょっとした積み上げで時間の余剰が生まれる。＊
- 異動時等どこにデータがあるか分からなくなるときなどがある。A I によってデータの検索、分析、課題の把握等を支援できると負担軽減につながる。＊

統合型校務支援システムの共同調達

- 様々な機能要件を調整しているということだが、仕様を固める前に試験運用を実施すべき