資料２



学校における新たな働き方に向けた実行計画

～子供たちの豊かな学びと健やかな成長に向けて～

素案（案）



令和８年１０月

東京都教育委員会

目次

第１　実行計画策定について

Ⅰ　実行計画策定の背景 1

1　働き方改革のこれまでの経緯・現状 1
2　学校・教員を取り巻く状況 3
3　給特法等の改正について 5
4　学校と教師の業務の３分類 7
5　学校の働き方改革推進に向けた有識者会議 8
6　教員の働き方に関する意識調査 9

Ⅱ　実行計画策定の考え方 11

1　新たな実行計画の目的等 11
2　取組の方向性（５つの柱） 12
3　今後の働き方改革　全体像 13

第２　具体的な取組の方向性

Ⅰ　業務の在り方の見直し（業務の縮減等） 14

1　学校の業務改革支援 14
2　業務のアウトソーシング 16
3　部活動改革の推進 18

Ⅱ　学校運営体制の充実（業務の負担軽減・効率化） 20

1　人員体制の強化 20
2　外部人材の活用 22
3　TEPROとの連携 25
4　教務の改善 27
5　校務の改善、教員が行う事務の見直し 29
6　保護者・地域とのより良好な関係づくりの推進 31

Ⅲ　ＤＸによる新たな働き方の推進 33

1　都立学校での生成ＡＩの活用 33
2　都立学校でのデジタル基盤の活用 35
3　区市町村の校務DX環境の共通化 37
4　働き方に関するデータ活用 39

Ⅳ　働く環境の改善 41

1　職員室の環境改善 41
2　教員が働きやすい職場づくり 43
3　教員の健康管理 45
4　柔軟な働き方の推進 47
5　教員の処遇改善 49

Ⅴ　マネジメントの強化、意識改革・風土改革 51

1　学校の組織文化・慣習の見直し 51
2　学校マネジメント機能の強化 53
3　学校管理職・指導主事等マネジメント人材の育成・確保 55
4　教育委員会の在り方の見直し 59

働き方改革のこれまでの経緯・現状

○都教育委員会は、東京都公立学校における教員の長時間勤務を改善し、教員一人一人の心身の健康保持の実現と、誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備することにより、学校教育の質の維持・向上を図るため、平成30年2月に「**学校における働き方改革推進プラン**」を、令和６年３月に「**学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム**」を策定し、外部人材の活用やデジタル化等による業務の負担軽減や効率化等に取り組んできました。

○令和７年６月に、「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等」（以下、「**給特法**等」といいます。）が改正され、服務監督教育委員会に「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」の策定が義務付けられたことに伴い、都教育委員会は、令和７年11月に「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」をこれに位置付けました。

○現行計画の期間が令和８年度末で終了することから、**新たな計画を策定**し、「業務量管理・健康確保措置実施計画」として、学校の働き方改革をさらに加速していきます。

都教育委員会

学校における新たな働き方に向けた実行計画 素案（案）

国

平成30年２月
「学校における働き方改革 推進プラン」を策定

令和２年４月
時間外在校等時間の**上限時間**の原則
・**１か月　45時間**
・１年間　360時間

平成31年１月
「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定

令和６年３月
「教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を施行

「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」（令和５～８年度）を策定

令和７年６月
給特法等の**改正**

令和７年11月
実行プログラムを**「業務量管理・健康確保措置実施計画」**として位置付け

令和８年10月

【ポイント】
○「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」の**策定・公表、実施状況の公表**を義務付け
○ **令和11年度**までに**１か月の時間外在校等時間**を**平均30時間程度**に**削減**

働き方改革のこれまでの経緯・現状

〇「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム(R6年3月策定)」では、**９つの成果指標**と**目標**を定め、様々な取組を行ってきました。
〇その結果、東京都公立学校教員の**時間外勤務の状況は改善傾向**にありますが、依然として**長時間勤務の教員は多い状況**にあります。
〇教員の業務への負担感等が表れる**ストレスチェック**の値、**ライフ・ワーク・バランス**や**仕事に対するやりがい**に関する指標については、**改善傾向**にありますが、更なる改善に向けた取組を着実に推進していくことが必要です。

「**学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム**(令和６年３月策定)」における**成果指標**の実績推移

	成果指標	目標（令和8年度）	R7実績 ※はR６実績		R6実績 ※はR5実績	R5実績 ※はR4実績
①時間外在校等時間	ⅰ　時間外在校等時間が**１か月当たり45時間超**の教員（副校長含む）の割合(※1)	**０％**（※2）	小：33.8％ 中：47.7％ 高：33.8％ 特：19.3％	**改善** **または** **横ばい**	小：36.0％ 中：47.7％ 高：35.0％ 特：24.1％	小：38.2％ 中：49.9％ 高：35.6％ 特：25.5％
②業務への負担・支援	ⅱ　教職員の**ストレスチェック「仕事のコントロール」**の健康リスクの値	**100以下**	**101**	**改善**	**102**	**105**
	ⅲ　教職員の**ストレスチェック「職場の支援」**の健康リスクの値	**100以下**	**97**	**目標達成**	**98**	**100**
③ライフ・ワーク・バランス	ⅳ　**仕事と仕事以外の生活とのバランス**についての満足度(満足している教員の割合)（※3）	**80％以上**	**37.3％**	**増加**	**33.2％**	**（33.2％）**
	ⅴ　教員（管理職等含む）の１年当たり**年次有給休暇取得日数**（平均取得日数）	**20日**	**16.4日**(※)	**横ばい**	**16.7日**(※)	**16.4日**(※)
	ⅵ　**男性**教員（管理職等含む）の**育児休業取得率**（※1）	**50％以上**（※4）	**72.9％**(※)	**目標達成**	**65.7％**(※)	**45.5％**(※)
④仕事に対するやりがい	ⅶ　**授業準備の時間が取れている**と感じている教員の割合(※3)	**80％以上**	**37.1％**	**増加**	**30.7％**	**（12.3％）**
	ⅷ　**児童・生徒の悩みや相談に対応する時間が取れている**と感じている教員の割合（※3）	**80％以上**	**47.5％**	**増加**	**41.1％**	**（18.6％）**
	ⅸ　**教員としての仕事そのもの**についての満足度（満足している教員の割合）(※3)	**80％以上**	**69.1％**	**増加**	**66.5％**	**（58.4％）**

※１ 区市町村立学校の教員を含む ※２ 令和９年度までの目標 ※３「満足していますか」または「時間がとれていると感じますか」という質問に対して「そう思う」「どちらかというと、そう思う」「どちらかというと、そう思わない」「そうは思わない」の四択から、「そう思う」「どちらかというと、そう思う」のいずれかを選択した、教員の割合。令和５年度実績は、ⅳ及びⅸについては、「全く満足していない」状態を１点、「非常に満足している」状態を10点とした問いに対し、６～10点を回答した教員の割合。ⅶ及びⅷについては、「授業準備の時間が十分にとれない」「児童・生徒の悩みや相談に対応する時間が十分にとれない」というそれぞれの問いに対し、「とてもそう思う」「まあそう思う」「そう思わない」の３つの選択肢の中から「そう思わない」と回答した教員の割合 ※４ 令和７年度までの目標。

● **新たな計画**の策定に当たっては、**学校・教員を取り巻く状況**を踏まえ、**成果指標**や**目標**について、検討が必要

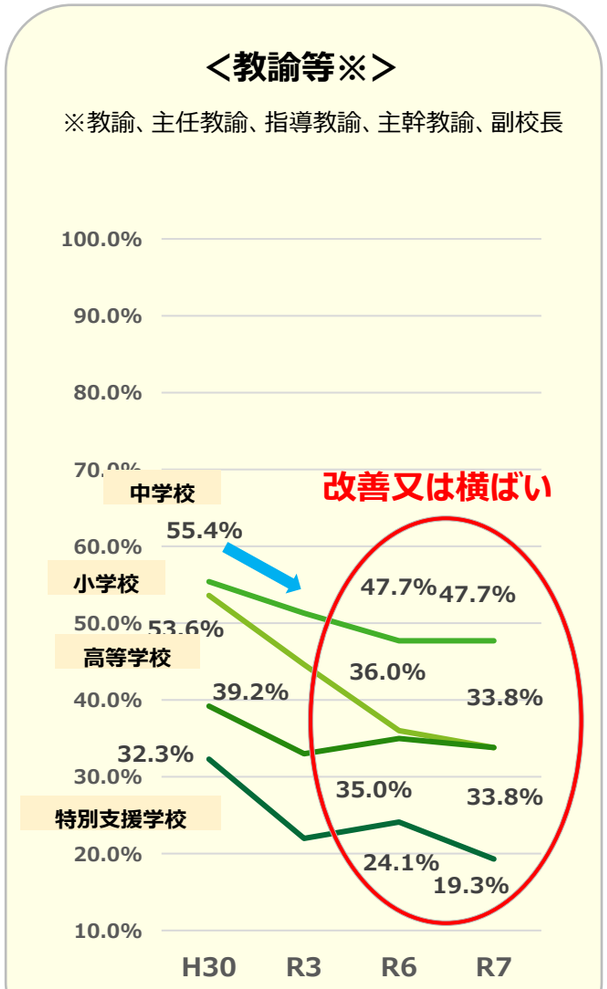
学校・教員を取り巻く状況

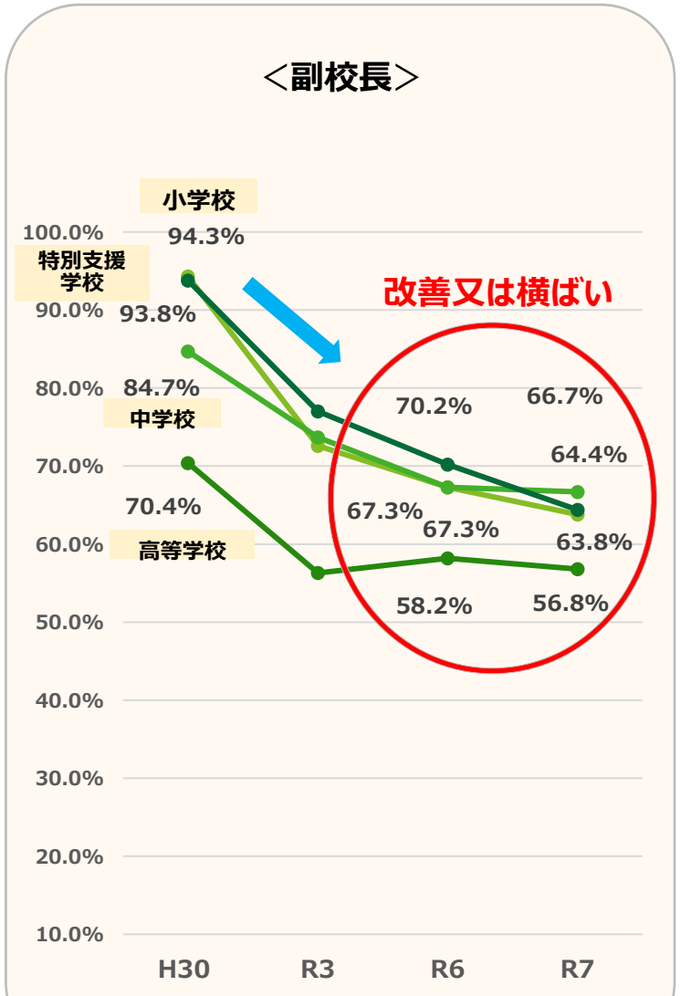
教員の状況

○教員の長時間勤務の改善が求められる中、全国的に**教員の確保が課題**となっています。都においても、令和８年に実施した**教員採用選考の受験倍率**は2.0倍に改善したものの、小学校全科については1.2倍であり、引き続き厳しい状況となっています。また、教員の**精神疾患による休職率**や、新規採用教員の**採用後１年以内の離職率**も増加傾向にあります。教員の安定的な確保の面でも、長時間勤務の改善は喫緊の課題と言えます。

○さらに、日々の学校教育活動においては、教育ＤＸやグローバル化といった新たな教育課題への対応や、いじめや不登校、その他の様々な困難を抱える児童・生徒に対するきめ細かい対応が求められています。一人一人の教員が、**授業の準備**や**子供たちと向き合うための時間**を**十分に確保**できるよう、働き方改革を進めていくことが重要です。

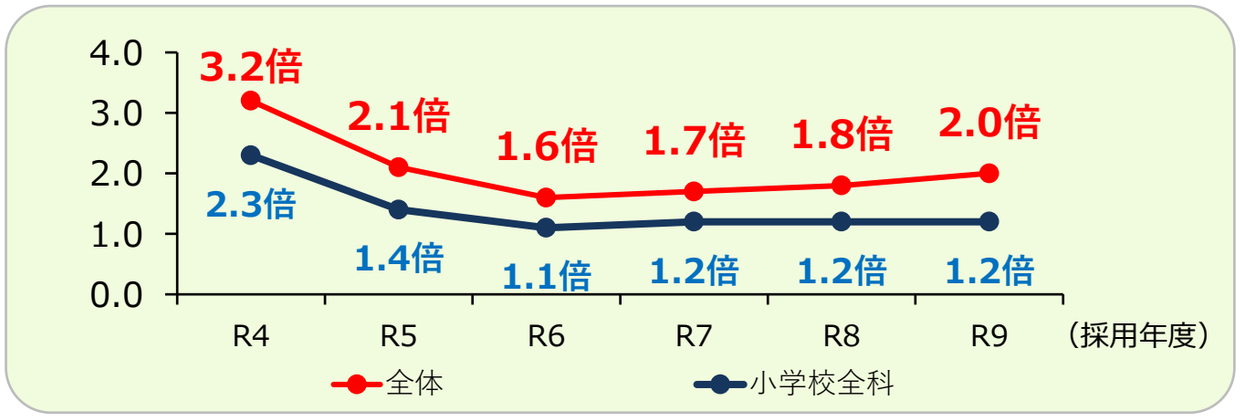
時間外在校等時間（１か月当たり45時間超）　各年度10月の実績



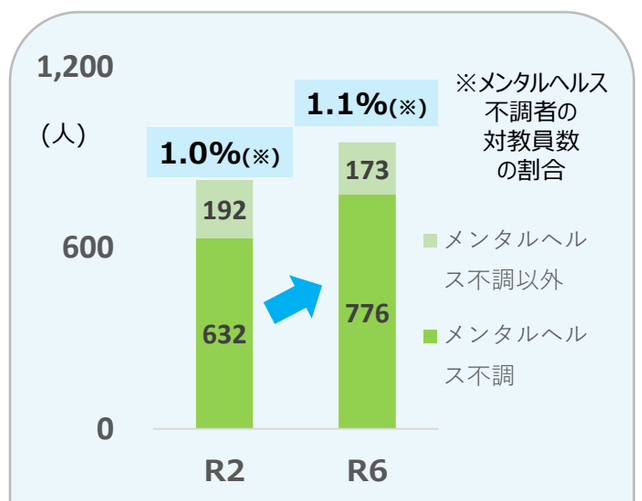


⇒平成30年度以降**改善**しているが、近年は**減少幅が少なく**なり、**更なる縮減が必要**

教員採用選考の受験倍率推移

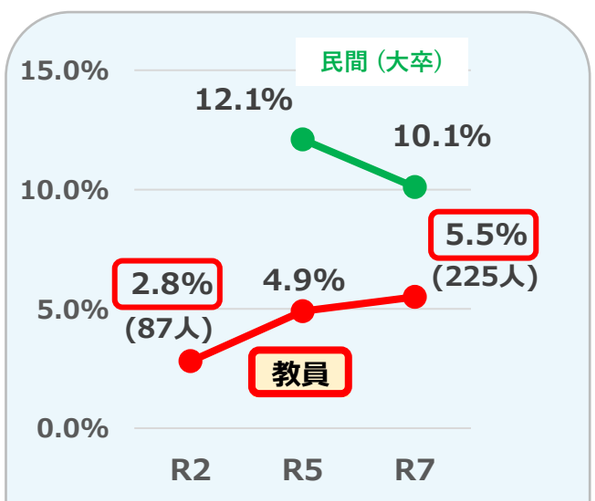


教員の病気休職者数



病気休職者（メンタルヘルス不調）の人数・割合ともに増加

採用後1年以内の離職率



出典：東京都教育委員会データ、厚生労働省「令和6年度新規大卒就職者の事業所規模別離職状況」から作成

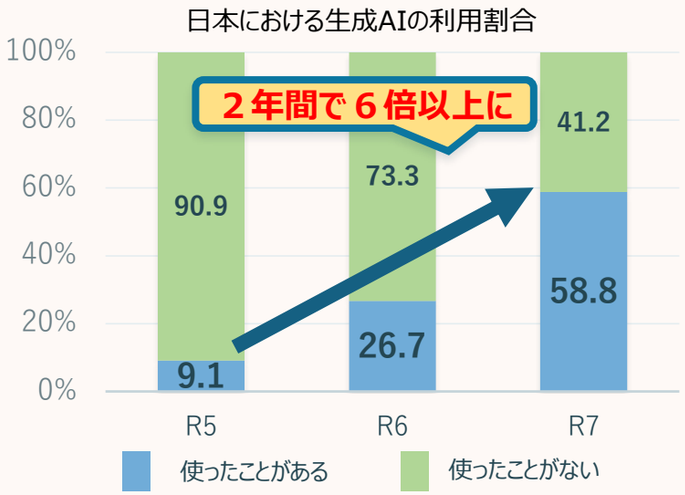
新任教諭の離職率が増加

学校・教員を取り巻く状況

社会状況の変化

○**学校・教員を取り巻く社会状況**は**大きく変化**しています。**デジタル技術**が**急速に進展**する中、学校現場においてもその**効果的な活用**が求められています。また、男性の育業取得が大幅に増加するなど、**ライフ・ワーク・バランス**や**働き方に関する意識**も**変化**しつつあります。
さらに、教育課題が複雑化・困難化する中、**学校と保護者等とのより良い関係**を築いていくこともこれまで以上に重要となっています。

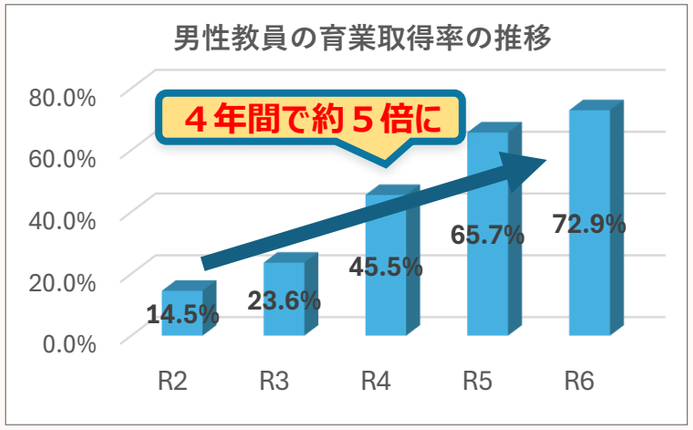
生成AIの活用



総務省「令和8年版情報通信白書」から作成

・生成ＡＩの活用等により**仕事のやり方を大きく変えることが出来る**状況にある。

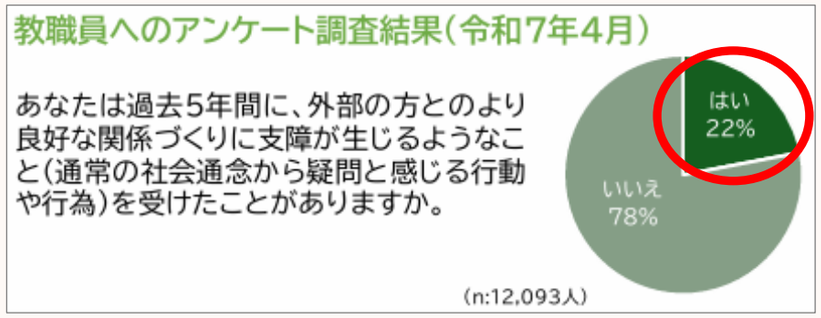
ライフ・ワーク・バランス



・男性教員の**４人に３人が育業**する時代に

・育児や介護、その他様々な事情にかかわらず、**生活と仕事の両立への意識**が高まってきている。

保護者等との関係構築



・教職員の**５人に１人**が過去５年間に社会通念上、疑問と感じる行動や行為を受けた経験がある。
⇒**学校と家庭**等が**相互に連携・協働**して子供の教育に取り組むことが一層重要となっている。

●こうした**教員の状況**や**社会状況の変化**に的確に対応するためには、**学校現場の実態を踏まえ、学校と教育委員会が両輪**となって、**働き方改革を推進**していくことが必要

給特法等の改正について

〇令和７年６月11日に「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等（給特法等）の一部を改正する法律」が成立し、以下３つのポイントを一体的に進めるための措置等が定められました。

Point 1 学校における働き方改革の一層の推進

Point 2 組織的な学校運営及び指導の促進

Point 3 教員の処遇の改善

Point 1 学校における働き方改革の一層の推進

（１）教育委員会における実施の確保のための措置

●教育委員会に対し、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（「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」）の**策定・公表、実施状況**の**公表、総合教育会議**への**報告**を義務付け

●計画の策定・実施に関し、都道府県教育委員会による**区市町村教育委員会への指導助言等**を努力義務とする。

（２）学校における実施の確保のための措置

●学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務付け

●学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。

法改正を受け文部科学大臣が定める指針も改正

指針（改正）の概要

※「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服務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」

1　働き方改革の目的・基本的観点の追加

●（目的）教育職員の「**働きやすさ**」と「**働きがい**」を両立し、子供たちによりよい教育を行うこと

2　在校等時間・上限時間（改正なし）

●（上限時間）１か月の時間外在校等時間：　**45**時間以内
１年間の時間外在校等時間：**360**時間以内

3　業務量管理・健康確保措置実施計画の策定

●（目標）**令和11年度まで**に、１か月の時間外在校等時間を**平均30時間程度に削減**

●実施計画に記載する内容等について明示

4　服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

●**学校と教師の業務の３分類**（※）を指針に位置付け

●**デジタル技術を活用した校務の効率化**等

※７ページ参照

都における対応

・「**学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム**（令和５～８年度）」を、「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」に**位置付け**

・**今回策定**する**新たな計画**についても、「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」として策定

給特法等の改正について

Point 2 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教職員間の総合的な調整を行う「**主務教諭**」を置くことができることとする。

都における対応

平成21年度に設置した「**主任教諭**」を**主務教諭**として整理・規定

Point 3 教員の処遇の改善

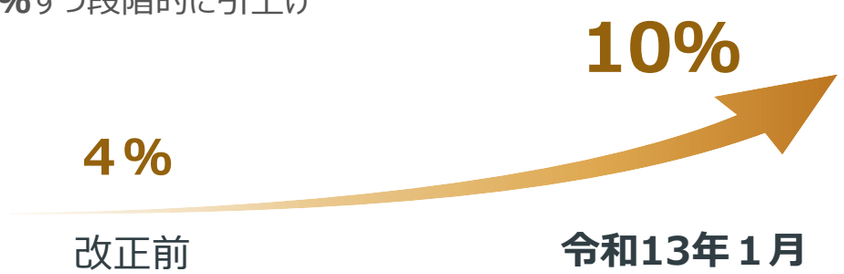
（１）高度専門職にふさわしい処遇の実現　教職調整額を給料月額の**４％**から**10％**へ段階的に引上げ

（２）職務や勤務の状況に応じた処遇の実現　義務教育等教員特別手当を校務の類型・困難性等に応じて支給し、**学級担任への加算**等を実施

都における対応

教職調整額

支給割合について、令和8年1月から令和13年1月まで、
毎年1%ずつ段階的に引上げ



教育管理職の本給加算

教職調整額の支給対象外である**管理職の本給**を段階的に引上げ



学級担任加算を新設

義務教育等教員特別手当において、**学級担任加算**を新設

令和８年１月～

一律支給分（現行）※全教育職員	＋	学級担任への加算月額（新設）主担任の場合
		3,000円

部活動指導業務手当を増額

３時間以上業務に従事した場合の**日額単価**を増額

令和８年４月～

改定前		改定後
3,000円	➡	4,300円

1,300円増額

学校と教師の業務の３分類

平成31年１月の中央教育審議会答申(※１)で示されたいわゆる「学校・教師が担う業務に係る３分類」について、**令和７年６月の給特法等の改正を受け**、**今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデート**の上、文部科学大臣が定める指針(※２)に位置付けられました。

※１ 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）
※２ 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服務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

具体的な内容

文部科学省通知（令和７年９月26日付７文科初第1404号「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等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法令の整備に関する政令の制定等について」）より抜粋

学校と教師の業務の３分類

- **教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、服務監督教育委員会は、これらを踏まえて、それぞれの地域における業務の見直しについて、優先的に対応するものから「業務量管理・健康確保措置実施計画」に反映。**
- **学校は、学校運営協議会等での議論を経て、優先順位を定めながら、各校の実情に応じた運用を行う。これらの代表例のほか、地域・学校ごとの議論を踏まえて、業務を不断に見直すことが必要。**



学校以外が担うべき業務

1. **登下校時の通学路における日常的な見守り活動等**
2. **放課後から夜間などにおける校外の見回り、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（公会計化等）**
4. **地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等**
5. **保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応**

※朝の時間帯や下校時間の後に、学校施設で預かり活動を行う必要がある場合は、学校以外の管理体制を構築

教師以外が積極的に参画すべき業務

6. **調査・統計等への回答**｜学校への依頼を減らし、デジタル技術を活用しつつ、事務職員を中心に実施
7. **学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理**｜学校が行う場合は事務職員等が積極的に参画
8. **ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理**｜教育委員会と連携を図りながら、事務職員等を中心に実施しつつ、地域の実情に応じて外部委託も積極的に検討
9. **学校プールや体育館等の施設・設備の管理**｜教師は授業等に付随して行う日常点検を担い、外部委託等も積極的に検討
10. **校舎の開錠・施錠**｜副校長・教頭に固定せず、機械警備、役割分担の見直し等を促進
11. **児童生徒の休み時間における安全への配慮**｜地域住民等の支援や、輪番等を促進
12. **校内清掃**｜児童生徒への清掃指導は、地域住民等の支援を得て、回数・範囲の合理化等を促進
13. **部活動**｜部活動の地域展開・地域連携を推進

教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

14. **給食の時間における対応**｜食に関する指導については、栄養教諭等が対応
15. **授業準備**｜教材の印刷など補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを実施、デジタル技術の活用を促進
16. **学習評価や成績処理**｜採点作業等のうち補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを中心に実施、自動採点等のデジタル技術の活用を促進
17. **学校行事の準備・運営**｜関係機関との日程調整や物品の準備等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進しつつ、必要に応じて外部委託等も検討
18. **進路指導の準備**｜就職先に関する情報収集等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進
19. **支援が必要な児童生徒・家庭への対応**｜専門スタッフとの協働等を促進

※専門スタッフとの協働、デジタル技術の活用や外部委託の促進については、地方公共団体の関係機関が積極的に参画

学校の働き方改革推進に向けた有識者会議

○ 東京都公立学校の働き方改革を加速するため、教員の時間外勤務の縮減等に向けて、業務の在り方や仕事の進め方を見直すとともに、学校現場を支援していくための教育委員会の業務の進め方等について、幅広く検討（令和８年５月～）

○ 令和６年３月に策定した「**学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム**（令和５～８年度）」に代わる「**新たな計画** (令和9～11年度を想定)」を、有識者の知見を踏まえ、**令和8年度内に策定**

第１回（５月２８日）	・これまでの取組や現状と課題
第２回（６月２９日）	・第１回を踏まえた議論 ・教員向けアンケートの実施について
第３回（８月２６日）	・教員向けアンケートの結果について ・第１・２回の議論を踏まえた、解決策の方向性・具体的な取組等
第４回（１０月２８日）	・学校における新たな働き方に向けた実行計画（素案）
第５回（令和９年2月上旬予定）	・学校における新たな働き方に向けた実行計画（案）

教育行政学	東北大学大学院 教授	青木 栄一
働き方改革	(株)先生の幸せ研究所 代表取締役	澤田 真由美
デジタル	青山学院大学 教授	北澤　武
マネジメント	三菱UFJリサーチ＆コンサルティング(株) 主席研究員	善積 康子
行動経済学	(株)パパラカ研究所 代表取締役社長	山根 承子
労働法	成蹊大学 教授	原　昌登
労働組合	日本労働組合総連合会東京都連合会 労働局長	金子 富紀

＊オブザーバー：区市教育委員会教育長（２名）、校長（４名）

第３回までの議論のテーマ・論点

テーマ１　「教育に専念できる時間」を生み出す働き方

①学校・教員が担うべき**業務の在り方の見直し**
②学校の**文化や慣習の見直し**と業務の**効果的なマネジメント**
③教職員の**エンゲージメント向上**と**柔軟な働き方**の推進

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

①**校長等**の**マネジメントの在り方**の見直し
②**学校管理職・指導主事の在り方**の見直し
③**教育委員会における仕事の進め方**や**体制**の見直し

テーマ３　「デジタル基盤」や「新たなテクノロジー・データ」を活用した業務の在り方

①**デジタル基盤**を前提とした働き方の推進
②**生成AI**など**新たなテクノロジー**を活用した働き方の推進
③時間外勤務や業務量等の**データの把握、分析、活用**

令和８年10月16日　東京都人事委員会勧告（一部抜粋）

東京都教育委員会は、本年５月、**有識者会議を設置**し、**外部人材の活用**を含む**学校・教員の業務の在り方の見直し**や、**マネジメント機能の強化**など、学校における働き方改革について様々な検討を進めている。
東京都教育委員会においては、**有識者会議における議論**も踏まえ、**学校における働き方改革を一層推進していくことを期待**する。

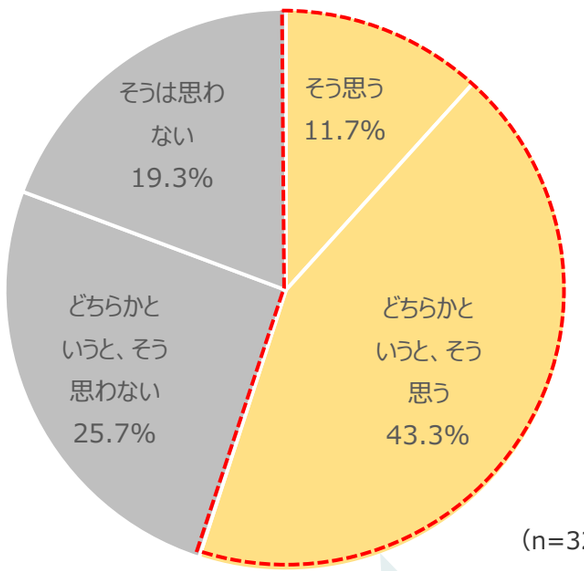
教員の働き方に関する意識調査

○働き方改革を推進するにあたり、**学校の文化・慣習などボトルネックとなっている課題を明らかにする**ため実施

- ●調査対象　　都内公立学校の全教員
- ●調査期間　　令和８年７月22日～８月18日
- ●回答数　　32,077件（回答率　46.5%）

働き方に対する認識

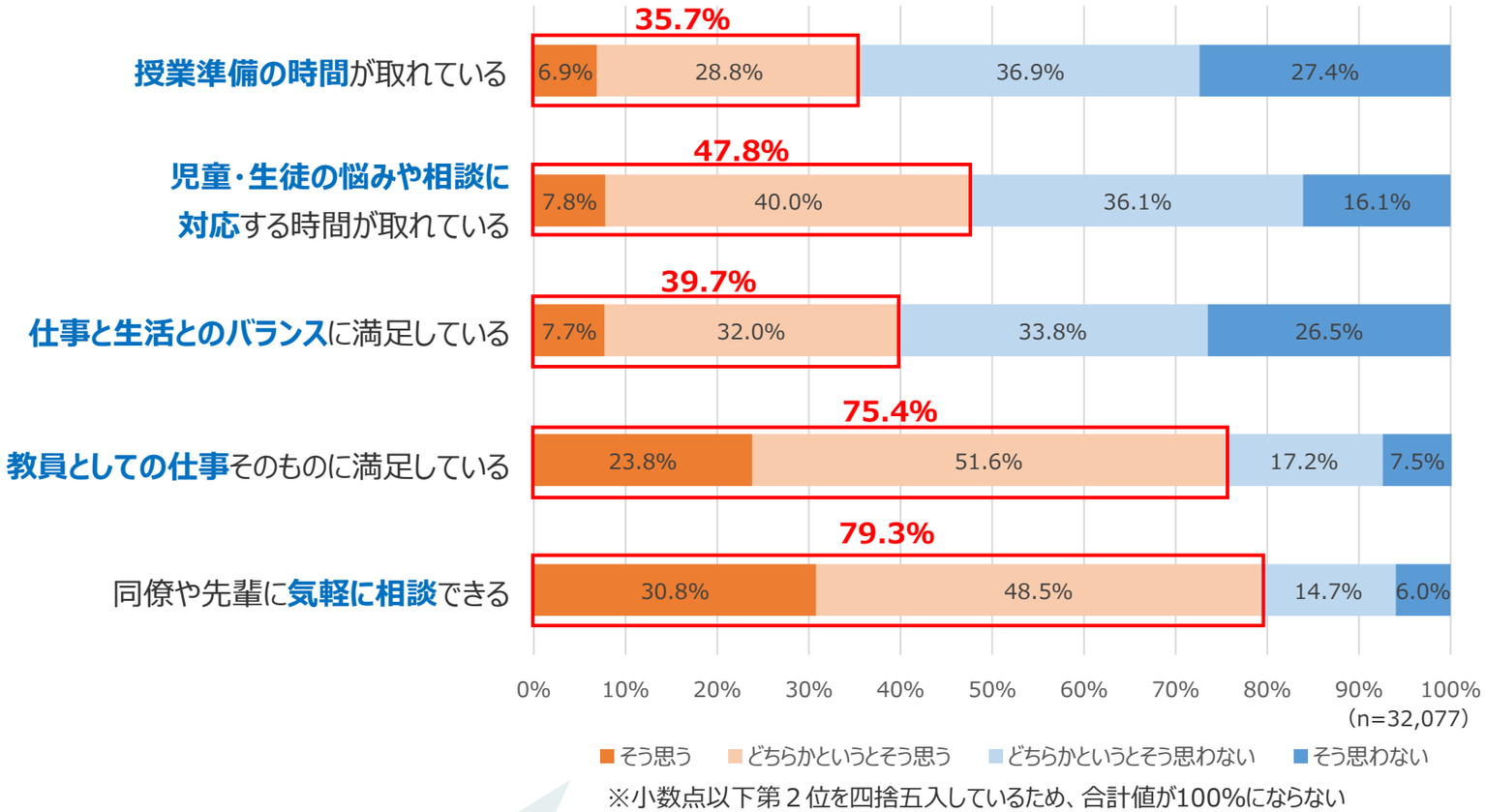
以前と比べて**働き方が改善**したと思うか



（n=32,077）

改善したと思う回答は、
55.0%

働き方に対する状況



※小数点以下第２位を四捨五入しているため、合計値が100%にならない

教員としての仕事や職場での**相談環境**の**満足度は高い**一方、
教育へ注力する時間や**ライフ・ワーク・バランス**について
満足しているという回答は**50%を下回る**

教員の働き方に関する意識調査

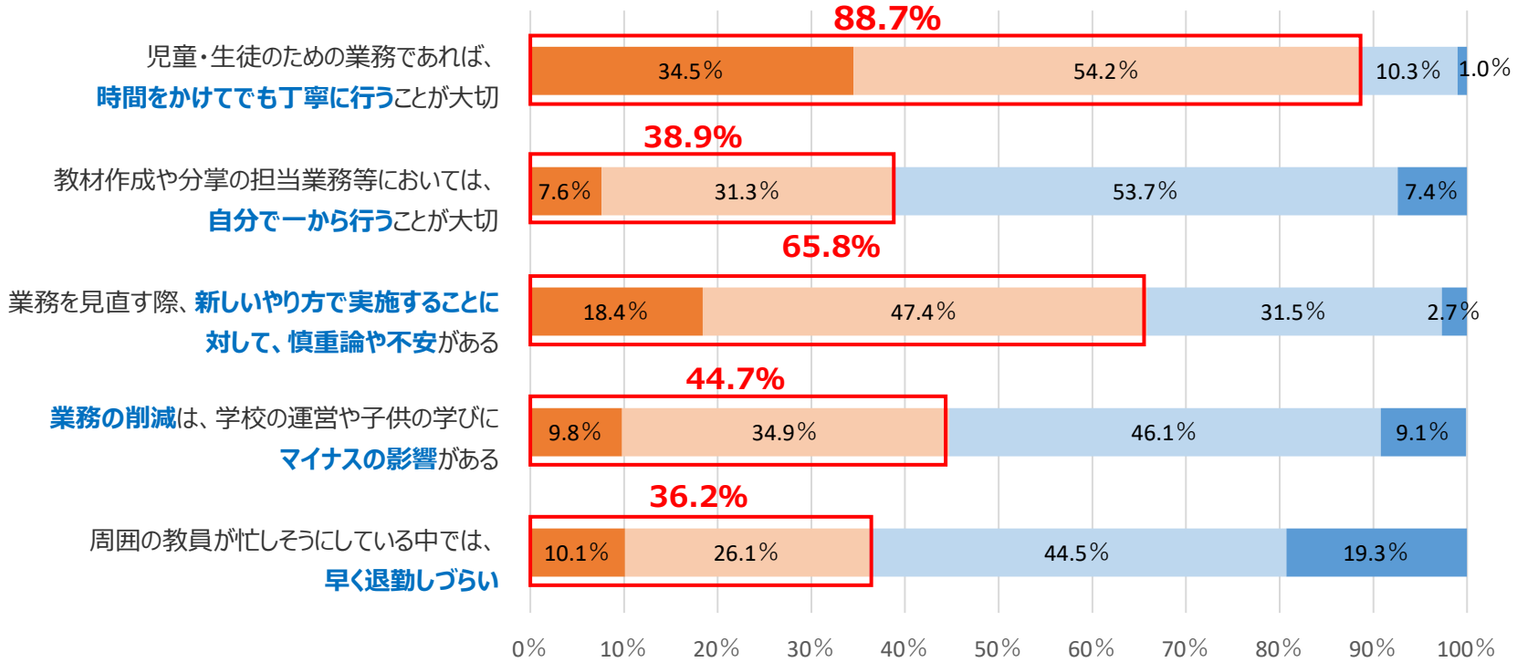
業務負担の大きい業務

「あなたの在校等時間に大きく影響し、負担に感じる業務」は、校種別に以下のとおり

	1位	2位	3位	4位	5位
小	校務分掌	調査統計への回答	保護者対応	授業準備	校内会議
中	部活動指導	調査統計への回答	校務分掌	保護者対応	学校行事
高	校務分掌	調査統計への回答	部活動指導	授業準備	校内会議
特支	校務分掌	授業準備	校内会議	調査統計への回答	学校行事

教員の意識・職場の風土

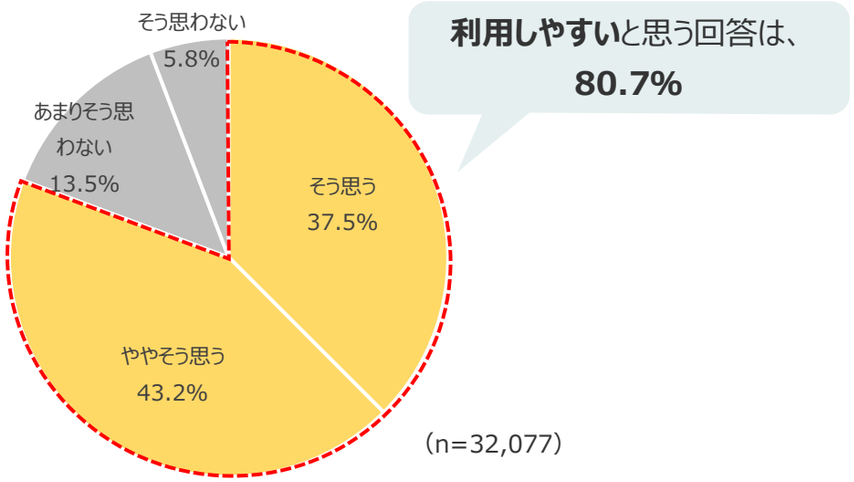
あなたの学校では、次のような**職場の雰囲気**や**考え方**があるか



（n=32,077）

柔軟な働き方

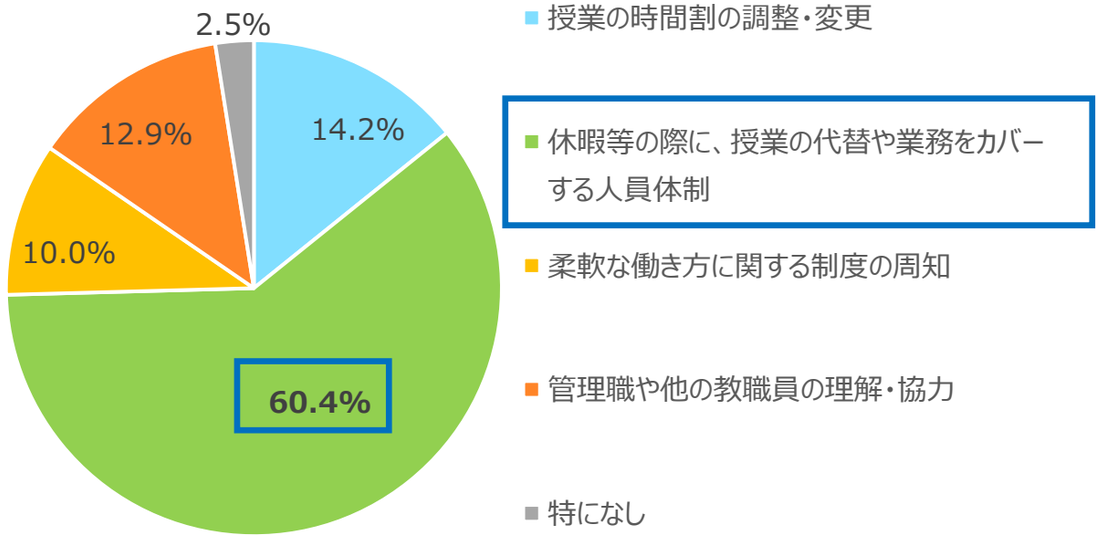
育児や介護のための休暇制度や**時差勤務**等の勤務制度を**利用しやすい**と感じるか



利用しやすいと思う回答は、**80.7%**

（n=32,077）

教員の柔軟な働き方を実現するために、どのようなことが必要か



（n=32,077）　※小数点以下第２位を四捨五入しているため、合計値が100%にならない

新たな実行計画の目的等

1　目的

○　次代を担う子供たちの豊かな学びと健やかな成長に向けて、**教員の心身の健康保持**の実現と教員が**誇りとやりがい**をもって職務に従事できる**環境を整備**することにより、**学校教育の質の維持・向上**を図ること

2　位置付け

○　都教育委員会における**業務量管理・健康確保措置実施計画**
○　都立学校教員の服務監督権者である**都教育委員会の実施計画**
○　区市町村立学校教員の服務監督権者である**区市町村教育委員会による取組の促進**を目指すもの

3　計画期間

○　令和９年度から令和11年度まで（３年間）

4　成果指標・目標値

○　都教育委員会は、これまで「都立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」（令和２年）に基づき、**１か月当たりの時間外在校等時間が45時間を超える教員をゼロ**とすることを目指し、働き方改革を推進してきました。また、令和７年６月の給特法等の改正により、**令和11年度までに１か月の時間外在校等時間を平均30時間程度に削減**することとなりました。

○　一方で、働き方改革の推進に当たっては、教員がその成果を実感できていることも重要です。２ページの表のとおり、①**教員の時間外在校等時間**のほか、②**業務への負担・支援**、③**ライフ・ワーク・バランス**、④**仕事に対するやりがい**の**４つの切り口**から、**成果指標**及び**目標値**を設定し、目標の達成を目指して不断の改革に取り組んでいきます。

○　今後、計画期間内において、これらの成果指標について、**毎年度、都立学校においては達成状況を把握・公表**することにより、各施策の効果検証や改善・充実等に活用します。

取組の方向性（５つの柱）

現在の実行プログラム

Ⅰ　学校・教員が担うべき業務の精査
Ⅱ　役割分担の見直しと外部人材の活用
Ⅲ　負担軽減・業務の効率化
Ⅳ　働く環境の改善
Ⅴ　意識改革・風土改革

令和５年度～８年度

社会状況の変化

- ✓「給特法」改正に伴い、**時間外在校等時間の到達目標**が示される。
- ✓ 教育政策のアップデートが進む中、**「学校教育の質の維持・向上」**と**「教員の働き方改革」**をこれまで以上に**両立**する取組が必要
- ✓ **デジタル技術が急速に進展**する中、学校現場で**効果的に活用**することが求められる。

有識者会議での主な議論内容

テーマ１

「教育に専念できる時間」を生み出す**働き方**

①学校・教員が担うべき業務の在り方の見直し
・**外部人材**の一層効果的な活用が必要
・業務の**アウトソーシング**の拡大が必要

②学校の文化や慣習の見直しと業務の効果的なマネジメント
・教員が**自らの業務を分析・検証**する取組を強化し、働き方改革で成果が出ている**事例を他校にも展開**することが必要

③教職員のエンゲージメント向上と柔軟な働き方の推進
・教員の**ライフスタイル**に合わせた**柔軟な勤務体系**の推進が必要

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

①校長等のマネジメントの在り方の見直し
・学校管理職・**マネジメント人材**の**育成・確保**が重要
・**学校経営**の**モデル的な取組の展開**が必要

②学校管理職・指導主事の在り方の見直し
・学校管理職の**キャリアパスの見直し**の検討が必要

③教育委員会における仕事の進め方や体制の見直し
・教育委員会から学校への**指示系統のスリム化**が必要
・**教員研修**の在り方の整理が必要

テーマ３

「デジタル基盤」や**「新たなテクノロジー・データ」**を**活用した業務の在り方**

①デジタル基盤を前提とした働き方の推進
・**区市町村**の次世代校務ＤＸ環境の**共通化**が必要
・**公用スマートフォン**の有効活用が必要

②生成AIなど新たなテクノロジーを活用した働き方の推進
・**都立ＡＩ**機能の**高度化**が必要

③時間外勤務や業務量等のデータの把握、分析、活用
・**「時間外勤務見える化ダッシュボード」**の都立学校から**区市町村立学校**への拡大が必要

新計画素案

Ⅰ　業務の在り方の見直し（業務の縮減等）

1　学校の業務改革支援
2　業務のアウトソーシング
3　部活動改革の推進

テーマ１

Ⅱ　学校運営体制の充実（業務の負担軽減・効率化）

1　人員体制の強化
2　外部人材の活用
3　TEPROとの連携
4　教務の改善
5　校務の改善、教員が行う事務の見直し
6　保護者・地域とのより良好な関係づくりの推進

テーマ１

Ⅲ　ＤＸによる新たな働き方の推進

1　都立学校での生成ＡＩの活用
2　都立学校でのデジタル基盤の活用
3　区市町村の校務DX環境の共通化
4　働き方に関するデータ活用

テーマ３

Ⅳ　働く環境の改善

1　職員室の環境改善
2　教員が働きやすい職場づくり
3　教員の健康管理
4　柔軟な働き方の推進
5　教員の処遇改善

テーマ１

Ⅴ　マネジメントの強化、意識改革・風土改革

1　学校の組織文化・慣習の見直し
2　学校マネジメント機能の強化
3　学校管理職・指導主事等マネジメント人材の育成・確保
4　教育委員会の在り方の見直し

テーマ２

今後の働き方改革　全体像

Ⅰ　業務の在り方の見直し（業務の縮減等）



学校の自律的な改革の推進

Ⅱ　学校運営体制の充実（業務の負担軽減・効率化）



保護者や地域等との一層の連携

新しい働き方の推進



育児・介護等と仕事の両立



生成AIやデータの活用

Ⅲ　ＤＸによる新たな働き方の推進



働きやすい職場環境づくり



管理職と教職員との一層の連携・協働

Ⅴ マネジメントの強化 意識改革・風土改革

Ⅳ 働く環境の改善

長時間勤務の改善

子供たちと向き合う時間等の確保

ライフ・ワーク・バランスの推進

教員の心身の健康の保持

教員のエンゲージメント向上・やりがいの確保

教育の質の維持・向上

次代を担う子供たちの豊かな学びと健やかな成長を実現

1　学校の業務改革支援

趣 旨･概 要

○**業務の効率化･縮減**に向けて、**各学校**が**業務の在り方を見直し**、**自律的に改革**していくことが重要

○**民間コンサルタントを活用**し、**ワークショップ**等を通して**業務の精査**を行い、**改善策の提案･実施、効果検証**等、学校の取組を**伴走型で支援し、学校の自律的な改革を推進**

これまでの主な取組･成果等

○令和６年度に、モデル校４校において業務の棚卸を中心に実施

令和７年度は６区市20校、**令和８年度は５区市20校**を対象に、**各校の状況に応じた業務改革**を伴走支援

○**校内の全教員が参加**する**ワークショップ**により、**教員自らが改善策を検討**し、取組を実行

○**民間企業等で実施**する**「業務改善の進め方」**の手法を**活用**し、**教員が主体的に改善策を検討**する意識を定着

実施プロセス

個別ヒアリング

学校の現状を把握、課題を分析

施策検討ワークショップ

ワークショップで**課題**や**改善点**等意見やアイデアを出し合い、**やりたい取組**やるべき取組を引き出す。

改善策試行実施

教員が**納得感**をもち、主体的に実施

改善策拡大･継続

本格的に実施**継続実施**できるよう支援



取組例

分掌業務の見える化

全ての分掌･校務を**1つのExcelファイル**に**一覧化**

運動会の進め方の見直し

プログラムの内容を**工夫**し、準備等を効率的に実施

担任の**ローテーション制**

教員が給食の時間などで**担任業務を分担**

課題分析

▶ 各学校において、**教員が主体的に考え**、課題を見つけ、**不断の改革**を**自走**していくための仕組みが必要

▶ **民間の業務改善の手法**を参考に、各**教育委員会が学校を指導・支援**していく力の**育成・強化**が必要

▶ **業務の見直し**や**教員の意識改革**が進み、**成果を出している学校の事例**を**蓄積**し、**他校に広げていく**ことが必要

教員向けアンケート結果

【業務の見直しが進まない主な理由は何か】
①**教育活動**や**学校経営**の観点から**必要性が高い**：**30.8%**
②**学校単位**では対応や判断が困難：13.0%
③**見直しの具体的な方法が分からない**：12.9%

【あなたの学校では**業務の削減・見直し**は**どのように行われているか**】
①**管理職が主体的に判断**し、実施：**33.4%**
②**教職員で議論して決めていくことを重視**し、実施：25.5%

有識者の意見

●学校が自ら変わる、**自律的な改革の文化が根付く**ことが重要。校内で知恵を出し合い、**具体的な変化のサイクル**が回り始めると、教員が効果を実感し、**自律的**になっていく。
●各学校の自律的な改革を**教育委員会が引出し**、**力強く後押し**することが重要
●今後、学校の**文化や組織風土、無意識の行動**等の見えにくい部分にまで踏み込むことが必要

取組の方向性

✓　**民間コンサルタント**を活用し、**教員が主体的に行うワークショップ**等を通して**業務の精査**を行い、業務の**削減**等を図っていくための**伴走型支援**を実施

✓　取組を通じて得られた**成果や改善の取組**を、**区市町村教育委員会と連携**し、多くの**学校**と**共有**

2　業務のアウトソーシング

趣 旨・概 要

○**業務を精査**し、**削減**するため、**学校・教員以外でも担うことができる業務**について**外部化**していくことが**重要**

○**小・中学校等**において、**学校・教員以外でも担うことが可能な業務**を、**民間事業者等への外部委託（アウトソーシング）**を段階的に推進

これまでの主な取組・成果等

○各学校で**共通**に行われている業務について、**民間事業者**等を活用し、**一体的に外部化**する取組を、区市町村教育委員会及び学校と連携して、**令和７年度**から実施

①　就学時健診(小学校入学前)運営業務委託（R7～）

小学校の入学前における健康診断の運営業務の一部を委託

実施校における教職員の声

・会場準備や片付けの時間が**大幅に短縮**された。

・**面談や知能検査**業務に、**教職員を多く配置**できた。

・**教材研究や学級業務**に、**時間を充てる**ことができた。



②　学校徴収金に係る事務処理業務（R8～）

小・中学校において、集金、返金、支払い、帳簿作成、決算書作成、保護者対応等の業務を委託

口座振替準備 → 集金 → 支出・収納 → 決算

③　特別支援学校の教材準備等業務（R8～）

教員が作成した**教材（サンプル）の複製・印刷・梱包**など、**教材の準備**に関する各学校に応じた作業を、近隣の福祉園・作業所等へ委託

課題分析

▶ **学校・教員以外でも担うことが可能な業務を拡大**し、**教員の負担軽減**を図っていくことが必要

＜参考＞ 中教審「**学校と教師の業務の３分類・19業務**」※

※①「**学校以外**が担うべき業務」
②「**教師以外**が積極的に参画すべき業務」
③「**教師の業務**だが、負担軽減を促進すべき業務」

		主な業務の取組実施自治体の割合（かっこ内は自治体数）
①	**学校徴収金**の徴収・管理	41.3% (26)
②	プールや体育館等の**施設・設備**管理	44.4% (28)
	校内清掃	38.1% (24)
③	**給食の時間**における対応	49.2% (31)
	学校行事の準備・運営	66.7% (42)

出典：文部科学省「R7年度教育委員会における学校の働き方改革のための「見える化」調査結果」

➡ **業務**による**取組の差**や、**自治体間**の**取組に差**がある。

▶ 教員が**教育活動に専念できる環境**を整えていくことが必要

教員向けアンケート結果

【**授業準備の時間が取れている**と感じているか】
そう思う・どちらかというとそう思う：**35.7**%

【学校で**業務の見直し**を進める上で、**有効な取組**は何か】
①業務の削減・廃止　65.0%
②**業務の外部委託化**　**49.9**%

有識者の意見

- 業務の縮減は図られてきたが、**学校や教員以外でも担うことが可能な業務の更なる見直し**が必要
- **業務の外部化は、当然に行うべきもの**。取組を拡大・加速すべき

取組の方向性

✓ 現在のアウトソーシング業務(就学時健診・学校徴収金・特別支援学校の教材準備)について、**実施地区や学校数を拡大**

✓ **上記以外の業務のアウトソーシング**について、区市町村教育委員会や学校の意向も踏まえ、**拡大を検討・実施**

3　部活動改革の推進

趣 旨・概 要

○**部活動改革**について、これまで、**適切な休養日**や**活動時間の設定**、**部活動指導員の配置**を進めるなど、**教員の負担軽減を図りながら部活動の充実**を推進

- ✓　文部科学省：「部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン」策定（令和７年１２月）
- ✓　東京都：「部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン」・「東京都における中学校の部活動改革に関する推進計画」策定（令和８年３月）　（「推進計画」は令和８年８月改訂）



子供たちの豊かで幅広い活動機会の確保・充実と**教員の部活動指導や運営に関する負担軽減**の実現へ

これまでの主な取組・成果等



都立中学校等における部活動の段階的な地域展開

○ 休日の部活動の地域展開に当たり、東京都教育支援機構（TEPRO）が統括コーディネーターの業務を担い、教員の負担を軽減
【R7:10校70部程度で実施】

都立高校における部活動改革パイロット校

○ 休日を中心に部活動の運営主体を民間事業者等に委託して学校管理外で実施
【R7:運動部6校12部、文化部1校1部で実施】

部活動の地域展開等に向けた支援

○ 地域展開等の推進に向けた協議会等の開催費補助など、地域の運営団体等と連携して取り組めるよう、区市町村の主体的な取組を支援
【R7:611校で実施】

部活動の地域展開に向けた実証事業

○ 国事業を活用し、休日の部活動の地域展開の実証研究を行い、生徒が地域でスポーツ・文化芸術活動に親しめる環境の構築と働き方改革を考慮した部活動改革を推進
【R7:7地区で実施】



平日の部活動の在り方

○ 平日における環境整備について、地域の実情や状況等を踏まえて検討

部活動指導員の活用

○ 教員の負担軽減、部活動指導の充実のため、専門的な知識や技能を有する人材を配置

配置規模

R6	R7	R8
1,796人	2,509人	3,344人

課題分析

- ▶ 学校の一部の部活動を地域クラブへ展開するなど、**地域展開に着手できている地区は半分程度**
- ▶ 部員数が確保できないことなどから、**複数の学校が協力して活動している部活動は、全体の１割程度**
- ▶ 自らの専門競技等の部活動であっても、**休日には部活動指導をしたくない教員が約７割**いる一方、**何らかの形で指導したい教員は、約半数以上**いる状況
- ▶ 部活動の指導や運営及び大会運営に負担を感じている教員は約８割

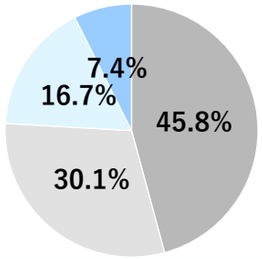
国が進める地域展開等に対し、都内各地域の状況に応じた対応を検討しながら、教員の働き方改革をしっかり進めていくことが必要

未来へつなぐ部活動改革アンケート（令和６年度）

教員の部活動の指導や運営の負担感

■ 感じている　■ やや感じている　**計75.9%**

■ あまり感じていない　■ 感じていない



教員向けアンケート結果

「在校等時間に大きく影響し、負担に感じる業務」

校種	1位	2位	3位	4位	5位
中学校	**部活動指導**	調査統計回答	校務分掌	保護者対応	学校行事
高校	校務分掌	調査統計回答	**部活動指導**	授業準備	校内会議

▶ 中学校では「部活動指導」が最も多い

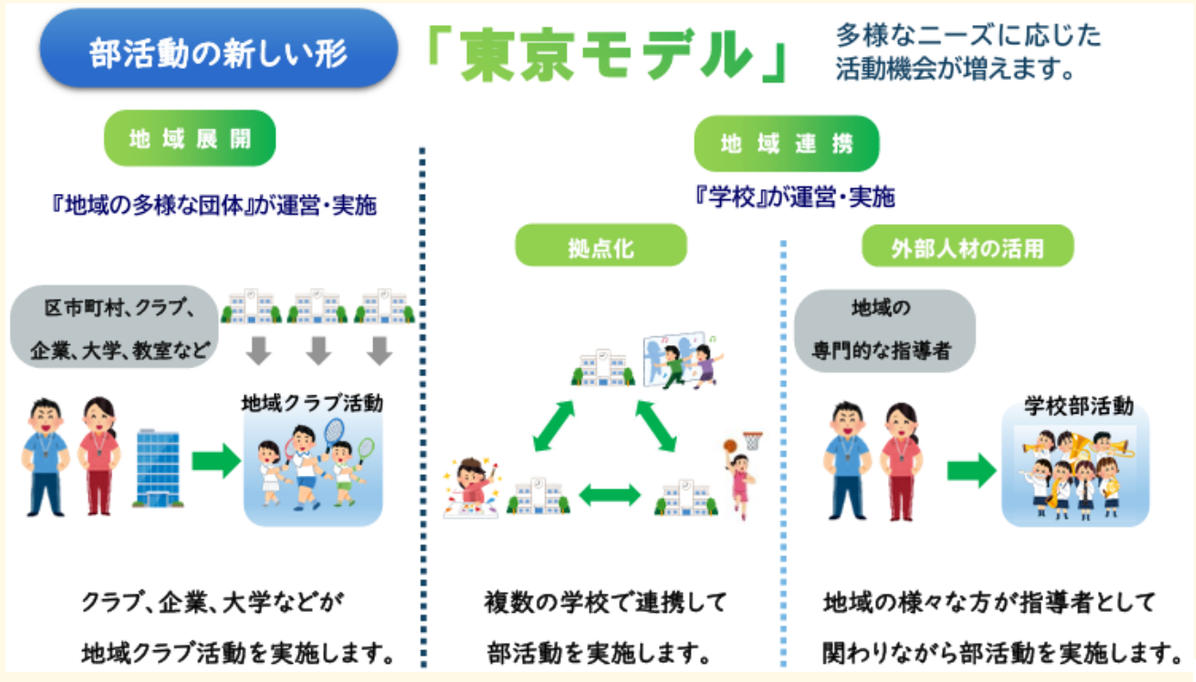
有識者の意見　※中学校におけるこれからの部活動の在り方を考える有識者会議

●教員の働き方改革が進められている中で、**部活動の負担軽減によって、教科指導が充実**できていることや、**学校行事の準備ができるようになった**ことなど、**教育の質の向上**として確認することも大切

取組の方向性

中学校においては、各地区の状況に応じて、
部活動の地域展開、部活動の拠点化、外部人材の活用の３つを組み合わせる「東京モデル」を推進し、
子供たちの豊かで幅広い活動機会の確保・充実と
教員の部活動指導や運営に関する負担軽減の実現
を目指し取組を進めていきます。

- ✓ プロチーム等による地域クラブ設立・運営調査委託
- ✓ 多様な地域クラブ活動プログラム（Youth Activities in Tokyo）
- ✓ 部活動の地域連携・拠点化モデル事業
- ✓ 部活動の地域連携・外部人材の活用



1　人員体制の強化

趣 旨・概 要

○**教科担任制**を令和6年度から令和10年度までの5年間で**12学級以上の全小学校の高学年**への導入を進めるとともに対象を**中学年に拡大**する等、取組を推進

○教務主任や生活指導主任等に加え、研究主任や学年主任、ＩＣＴリーダー等、**負担の大きい校務を担う教員の授業時数を軽減**するための時間講師を配置

○他の教員に負担をかけることなく、教員が安心して出産・育児に専念できるよう、**産休や育業の取得に伴う代替教員**を適切に確保

対象教員の在校等時間等の軽減が図られるとともに、当該教員が他の教員をサポートできるようになることなどから、**学校全体での一人当たりの在校等時間の減少**に寄与

これまでの主な取組・成果等

小学校教科担任制の効果

- 一人一人の教員の担当教科が絞られることで、教材研究の深まりや同じ授業の複数回実施により**授業の質が向上**
- 複数の教員が各学級に関わるため、**児童への関わりや支援が充実**
- 授業準備の時間短縮や不安・悩みを一人で抱え込まずチームで対応しやすくなるなど、**教員一人一人の負担が軽減**

校務負担軽減のための時数軽減による効果

- 学校全体で教員一人当たりの在校等時間が**月６時間以上減少**
- **子供と向き合う時間の増加、授業準備時間確保による授業の質向上**、打合せ時間確保による**教員間の連携強化**等

出産・育児に専念できる環境の整備

- **令和5年度**から、産休の取得や育業をすることが見込まれている教員が安心して**出産・育児に専念**できるよう、年度途中での確保が難しくなる**臨時的任用教員**を、**最大４か月前倒しで任用**できる制度を実施

課題分析

▶ **複数の教員がチームで学級に関わる**ことで、**児童への関わりや支援の充実**につなげるとともに、**教員一人一人の負担軽減**を一層図る取組が必要

▶ 校務負担軽減のための**時数軽減の取組**は**在校等時間減少に確実につながる**ため、継続して実施が必要

▶ **産休・育業を取得する教員**が**安心して出産・育児に専念**できるための環境整備が重要

▶ **男性教員**についても**育児参加のための制度活用をさらに促進**していく必要

教員向けアンケート結果

〇在校等時間に大きく影響し、**負担に感じる業務**は「**校務分掌**」が最多

有識者の意見

●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

●**優秀な人材が教職に就けていない実態を解消**するためには、「**育業が取りやすいから教員を目指す**」と思われる職場環境を整えるべき

取組の方向性

✓ **小学校教科担任制の推進**
教員の負担軽減と教育の質の向上を図るため、加配措置による**小学校における教科担任制を一層推進**

✓ **校務負担軽減のための時数軽減**
効果的・効率的な学校運営体制の整備を図るため、**負担の大きい校務を担う教員の授業時数の軽減を引続き推進**

✓ 教員が**安心して出産・育児に専念**できるための環境整備
産休・育業を**取得しやすい環境に加え**、産休・育業から**復職しやすい環境の整備**

2　外部人材の活用

趣 旨・概 要

○教員が、**教育活動の充実や学校経営に集中**して取り組めるよう、**教員以外でも担うことができる業務**について**エデュケーション・アシスタント**や**スクール・サポート・スタッフ**、**副校長補佐**等の外部人材を活用

教員以外でも担うことができる業務の外部化を進め、「**教育活動に専念できる時間**」を確保

これまでの主な取組・成果等

エデュケーション・アシスタント　小

○原則、**小学校１年生から３年生**の**副担任相当**の業務を担い、担任を補佐



【主な業務】
・学習、生活指導の補助
・保護者に出欠確認
・児童からの相談対応
・登下校時の見守り

時間外在校等時間/月
▲6時間17分

1,964人(R8年度予算)

スクール・サポート・スタッフ　小・中・高・特

○**授業準備・教材作成支援**等、必ずしも教員が行う必要がない業務をサポート



【主な業務】
・教材等の印刷
・物品の準備
・各種データ入力、電話対応

校種	時間外在校等時間/月
小・中学校	▲11時間41分
高校・特支	▲3時間38分

2,212人(R8年度予算)

副校長補佐　小・中・高・特

○副校長の負担を軽減し、**学校経営に集中**できる環境を整備



【主な業務】
・調査対応
・服務管理の支援
・各種データ入力、電話対応、来客受付

校種	時間外在校等時間/月
小・中学校	▲7時間10分
高校・特支	▲4時間59分

1,751人(R8年度予算)

社会の力活用事業　小

○ 専門性の高い外部人材が、**授業の一部を担い**、教員の負担を軽減

【活用事例】・**外国語活動**：海外で勤務経験のある企業人等
・**体育**：元オリンピック選手や全国大会出場経験者等

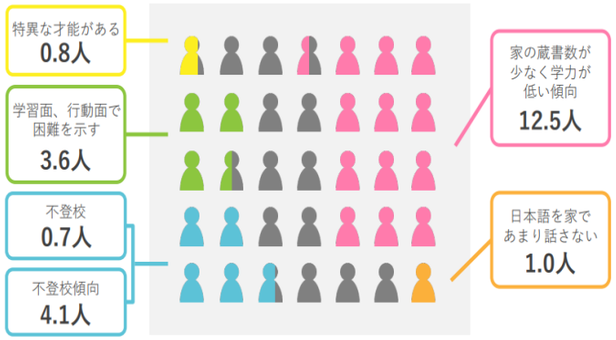


○ このほか、**ICT支援員**、**都立学校用務専門員**や**スクールバス安全運行支援員**など、多種多様な外部人材が教員の業務を支援

課題分析

▶ 特に**小学校の学級**には**様々な特性や傾向を持った児童**が複数在籍する状況があり、**多様なアプローチによる支援**が必要
▶ **エデュケーション・アシスタント**が、**担任の負担軽減**とともに、**きめ細かい対応**が求められる低学年の支援に寄与

＜小学校35人学級における児童の多様性＞



初等中等教育における 教育課程の基準等の在り方について
（令和６年12月25日中央教育審議会諮問） 資料より

○**学習面で困難**を感じる**児童は増加傾向**
○**低学年**の**比率が高く、**
中でも**第１学年が最も高い**

学習面で著しい困難を示す		
	H24	R4
＜小学校＞	5.7%	7.8%

＜小学校＞	7.8%
第1学年	9.1%
第2学年	9.0%
第3学年	8.2%
第4学年	7.3%
第5学年	6.8%
第6学年	6.4%

通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について
（令和４年 12 月 13 日文部科学省初等中等教育局特別支援教育課）より

教員向けアンケート結果

○**授業準備の時間の確保**ができている　：**28.1%**、
児童生徒への相談時間の確保ができている　：**44.9%**
○**負担**に感じる業務：　「３位 **授業準備・教材研究**」「４位 **保護者対応**」

学校の声

● **エデュケーション・アシスタント**の配置により、**担任の負担軽減**になるだけでなく、**児童の様子に変化**を感じ、**学習のつまづき防止**につながった。
● 入学したての頃は、児童の学習面と生活面の支援が必要だが、**きめ細かな対応**が可能になった。
● ルールの徹底が早い段階ででき、**落ち着いた学級づくり**につながった。

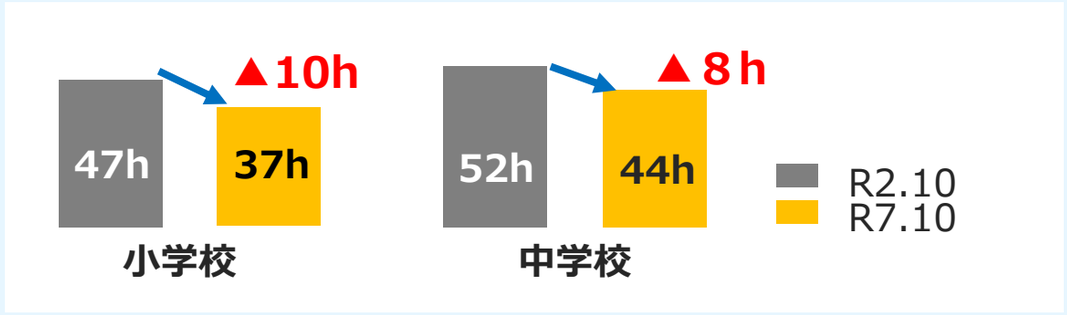
取組の方向性

✓ 原則、小学校第１学年から第３学年の担任を補佐する**エデュケーション・アシスタント**を、**全ての小学校に１名配置**するとともに、**学級数が多い学校**や一部**時間外勤務が多い学校**への**追加配置**等を継続し、さらなる活用を推進

✓ 特定の一学年を支援対象とすることを基本としつつ、学校の実情に応じて、**複数の学年を支援**できるよう**柔軟な運用**を実施し、児童をきめ細かく支援

課題分析

▶ 平成30年から、小中学校で**スクール・サポート・スタッフ**の**配置**を開始して以降、取組が定着し、様々な取組と合わせ、**時間外在校等時間の削減**に寄与



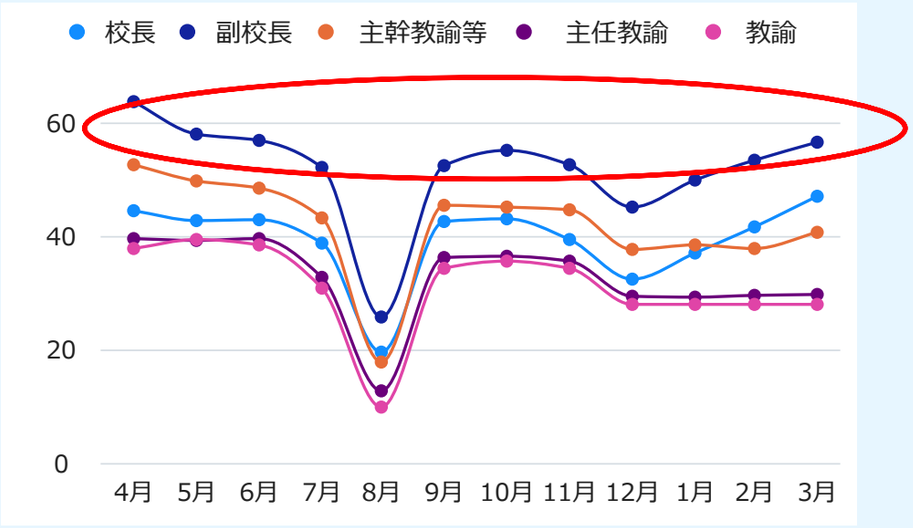
小中学校での取組の成果を**都立学校にも拡大**していくことが必要

教員向けアンケート結果

- **高校**：「**授業準備の時間**が取れている」「**生徒との相談対応の時間**が取れている」と感じている割合が、**他校種より少ない。**
- **特別支援学校**：負担に感じる業務について、「**授業準備・教材研究**」が校務分掌に次いで**２番目**

▶ **副校長**は、様々な**業務が集中**し、**時間外在校等時間は他の職層と比較して最長**（１か月45時間超が**６～７割**）

＜**職層別・月別**在校等時間平均（都立学校）＞



✓ 職層別に見ると、**副校長**の在校等時間が最長

取組の方向性

✓ **スクール・サポート・スタッフ**を、**希望する全ての小・中学校に配置**

✓ 令和８年度から、**時間外勤務の多い都立学校**にも配置しており、効果検証を踏まえ、**高校**や**特別支援学校**においても**より一層の活用**を推進

✓ **昇任間もない**副校長や、**業務負担の大きい**副校長がいる学校等に**副校長補佐**を配置し、副校長の負担軽減につながっているが、今後、**担うことが出来る業務をより拡大**することを検討

3　TEPROとの連携

趣 旨・概 要

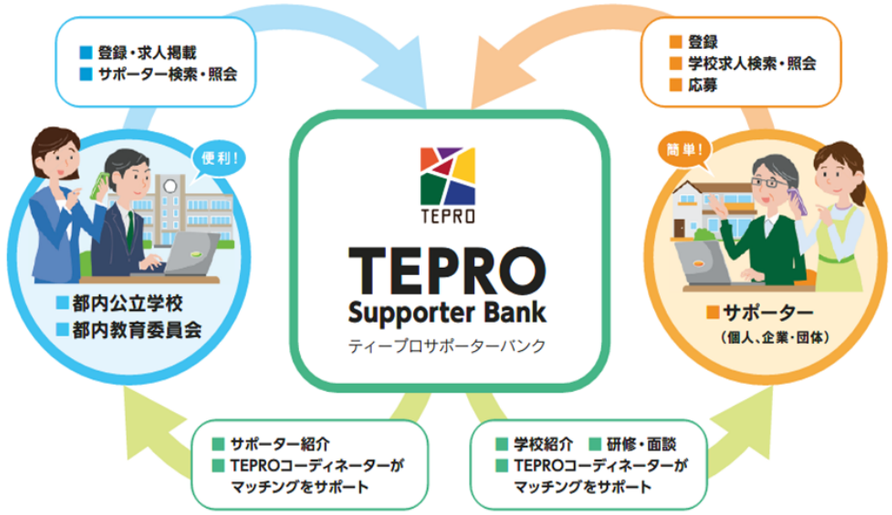
○**働き方改革を推進**するためには、**学校が外部機関等と連携**を図ることは有効

○**都教育委員会**は、**令和元年7月**に、**都内公立学校を多角的に支援**する**全国初の団体**として、**公益財団法人東京都教育支援機構（TEPRO）**を設立　※設立当時は一般財団法人東京学校支援機構
⇒**人材バンクによる外部人材の紹介**や、**弁護士による相談対応**等、**学校支援**の取組を実施

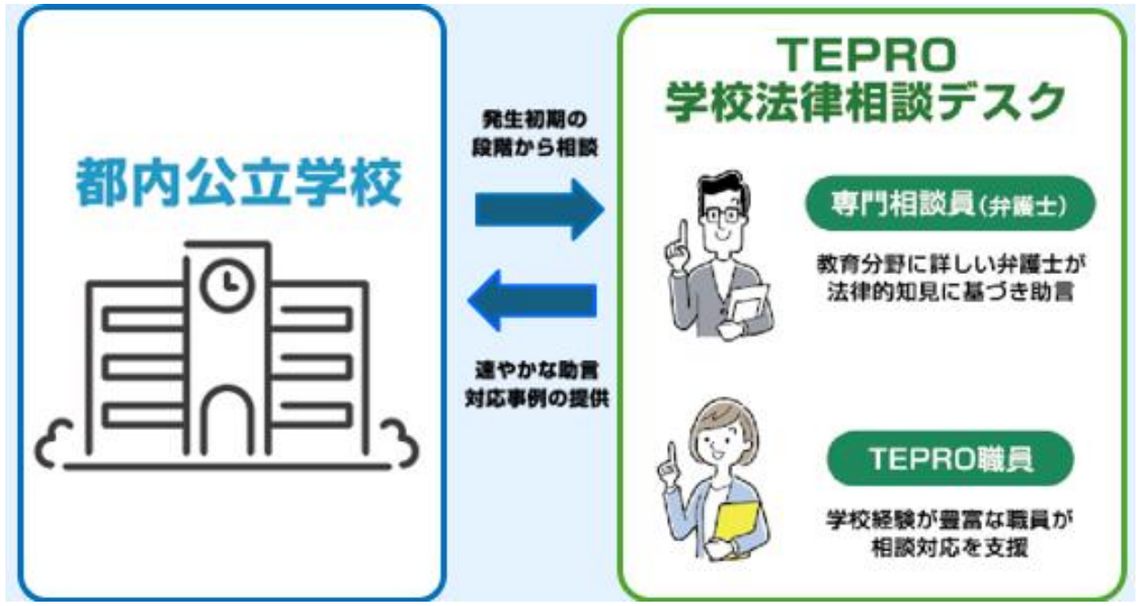
○令和８年度から、**マッチング機能**に**AI**を活用した**人材バンクシステム**を開発（令和９年度稼働予定）

これまでの主な取組・成果等

人材バンク「TEPRO Supporter Bank」



TEPRO学校法律相談デスク



学校の声

【人材バンク】・利用することで、募集の幅が広がり、「**子供と接することが好き**」「**教えることが好き**」といった**子供を安心して任せられる人材**に出会えた。
・**学校の募集内容にマッチした人材を迅速に紹介**してもらい、必要な人材を必要なタイミングで採用することができた。

【学校法律相談デスク】・**直接弁護士から法律的なアドバイス**を聞けて心強い。
・電話やオンラインで気軽に相談でき、**即時に対応**してもらえるので助かっている。

課題分析

▶ 人材バンク

○ **登録者数は増加**する一方、**活動者数**は令和６年度から令和７年度にかけて**横ばいであり、より迅速かつ効率的にマッチングを行うことが必要**

○ 教員の負担軽減のためには、多様化する学校のニーズに合致した人材を確実に確保するとともに、**人材の資質の向上**を図ることが重要

【TEPRO Supporter Bankの実績】

	令和５年度	令和６年度	令和７年度
登録者数	15,085人	16,262人	18,620人
活動者数	1,533人	1,728人	1,733人
学校満足度	95.9%	90.0%	89.0%

▶ 学校法律相談デスク

○ 相談件数は**年々増加**しており、令和７年度から対象にしている**区市町村からの相談件数の増加**を見据えた**相談体制の充実・強化**が必要

○ 問題発生の初期段階から迅速な利用につなげるため、**学校や区市町村の認知度向上**を図るとともに、各地区の法的支援体制に応じた活用を進めることが重要

【TEPRO学校法律相談デスクの実績】

	令和５年度	令和６年度	令和７年度
相談件数	170件	226件	414件
学校満足度	91.8%	95.9%	93.7%

有識者の意見

●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。

取組の方向性

✓ 教員が教員としての職務に専念し、子供たちと向き合う時間を十分に確保することにより、質の高い教育を実践できるよう**TEPROと連携した負担軽減**を一層推進

✓ **人材バンク**
- **AIを活用した人材バンクシステム**を構築し、学校と外部人材との**効果的なマッチング**を行うことで、活動者数を一層増加
- **ターゲット別の広報を強化**し学校のニーズに即した人材を確保するとともに、**学校活動に必要な研修の充実**を図り、即戦力となる人材を学校に提供

✓ **学校法律相談デスク**
- **区市町村への展開**について、地区の実態やニーズを踏まえながら**対象を拡充**するとともに、**専門相談員**による**相談体制を強化**
- 「法律相談デスク通信」の定期的な配信や専門相談員による研修会の実施、効果的な活用事例の紹介等を通じて、都立学校や区市町村の更なる事業活用を促進

4　教務の改善

趣 旨・概 要

○**質の高い教育**を行うためには、授業の準備など、**教員の中心的な業務である「教務」**を、**効果的・効率的**に行うことも求められる。

○**これまで蓄積してきた教材**や**情報を有効に活用**することは、とりわけ**若手の教員**にとって**大いに有用**

○また、学校が標準授業時数を上回って教育課程を編成している場合は、**業務や時間の縮減・適正化**に向けて、適切な改善が必要

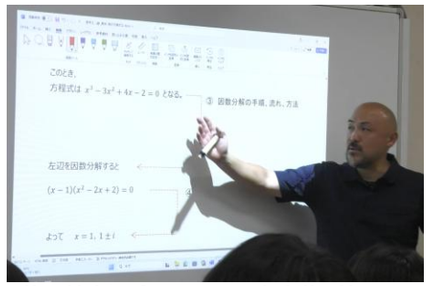
児童・生徒に対する指導の充実に向け、**教育課程**や**日頃の業務を効果的に実施**できるよう取組を推進

これまでの主な取組・成果等



○授業等で活用する**教材等の共有**や、**指導教諭等の授業動画**を配信
⇒**若手教員**等の**授業準備**等に要する**負担を軽減**

年度	R５	R6	R7
動画本数	10本	13本	33本



指導教諭による授業動画

○東京教師道場の学習指導案や教育研究員研究報告書等を**教職員研修センターのホームページ**に掲載

○**教育課程の編成**について、文部科学省からの通知や都の施策等を鑑み、授業時数や学校行事等を含む教育課程編成に係る**指導・助言を実施**

○「**教員支援情報ポータルサイト**」を運用
⇒教員が**教材**や**授業の実践例**、**相談先**等の情報に簡単にアクセス可能



課題分析

- ▶ 学習指導案を作成する際の**参考資料等が少ない。**
- ▶ **授業準備**に活用できる**素材の開発**や指導教諭の**配信動画の拡充**が必要
- ▶ 教員からは「欲しい情報があるページにたどり着けず、苦労している」などの声
- ▶ 授業準備等の**業務の在り方**に対する職場の**意識を見直し**ていくことも必要


指導教諭による授業動画

教員向けアンケート結果

○「**授業準備の時間が取れている**」と感じている教員：**35.7%**

○「**教材作成等において業務を自分で一から行うことが大切である**」という職場の雰囲気や考え方がある：**38.9%**

○「**児童・生徒のための業務であれば、時間をかけてでも丁寧に行うことが大切である**」という職場の雰囲気や考え方がある：**88.7%**

有識者の意見

●「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**

●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**

取組の方向性

✓ 「**児童・生徒に対する指導の充実**」と「**教員の働きやすさと働きがい**」**を両立**した取組を推進

- **教材等の共有**、**指導教諭等の授業動画配信**等の取組は、校種・教科のバランスを踏まえ、**更なる拡充**を検討
- 東京教師道場の**学習指導案**や教育研究員**研究報告書**等を教職員研修センターのホームページに掲載
- **学習指導案や教材**の更なる**データベース化**及び**共有化**について検討
- 教員のニーズに応じた**ライブラリ機能**の更新等により、教員支援情報ポータルサイトの充実を図る。
- 授業時数や学校行事等、**教育課程編成に係る指導・助言**の徹底



5　校務の改善、教員が行う事務の見直し

趣 旨・概 要

○教員は、**校務分掌**等の学校経営に関わる業務を始め、様々な**事務的な業務**を行っている。

○教育委員会や関係団体等から学校に対する各種**調査への回答**業務のほか、校内で必要な**文書作成**や**データ処理**等の業務も少なくなく、こうした事務的な業務について、教員の負担感は大きい。

○**校務分掌**や**事務処理**に係る教員の**負担軽減**に向けた取組の推進が重要

○あわせて、**学校事務職員**の負担軽減も必要

これまでの主な取組・成果等

調査の業務効率化・縮減

- **都教育委員会から学校に対する調査等**の発出状況を踏まえ、調査等に係る**ルール・実施方法**を検討し縮減

【調査そのものを**廃止**】
既存システムから**必要なデータを引用**　等

【調査**件数の削減**】
調査の**統合**や**実施回数**の見直し　等

【負担軽減、**項目の削減**】
回答者の見直しや、既存システムから必要なデータを**一部引用**

- **都庁内各局や関係団体**等に対して、学校への調査等にあたっての**留意事項を示し、協力を依頼**

各学校における校務分掌業務の改善

- 学校における改善の**取組例**として、業務量の平準化と情報共有の効率化に向けて、校内の**業務を棚卸**し、**個人・分掌ごとの繁忙期等**とともに**一覧化**

事務職員の負担軽減

- **学校経営支援センター**に、学校事務をサポートする**学事事務支援員**を９名配置し、各校への訪問支援や学校徴収金の業務点検等を実施
- **都立高校における高等学校就学支援金等の申請受付業務**をTEPROに委託
- 区市町村立学校において、**複数校の学校事務を共同処理**する区市町村教育委員会への支援を実施

課題分析

▶ **調査回答業務**の現状について分析を行った上で、回答を作成する教員や事務職員の**負担軽減につながる取組**を継続的に実行していくことが必要

教員向けアンケート結果

○負担に感じる業務：**「調査・統計への回答・資料の配布等」は全校種で上位**（小・中・高は２番目）

○業務の見直しが進まない理由：**「教育活動や学校経営の観点から必要性が高い」**が最多で**30.8%**、「教育委員会の方針等との整合性が取れない」、「学校単位では判断が困難」が上位

有識者会議における意見

●これまでの縮減・効率化の取組の**継続**が必要。学校にどのような調査が来ているのか、**分析**することも必要

●学校への各種調査に当たっては、予め調査時期等を知らせる、趣旨を十分に伝える等により、負担感を軽減できる。

●学校が自ら変わる、**自律的な改革の文化が根付くことが重要**

▶ 今後、校務分掌の工夫や授業改善など、教員が担う**教育活動**を中心とした**業務の分析**等を行い、**学校現場の実態**に合わせた取組の検討が必要

教員向けアンケート結果

○**「在校等時間**に**大きく影響**し、**負担**に感じる業務」
⇒小学校・高校・特別支援学校において
「**校務分掌**（教務、生活・生徒指導、進路指導等）」が最多

▶ **事務職員の負担**が過重なものとならないよう、**事務処理の精選**や**効率化**及び**質の向上**に取り組むことが必要

▶ **近隣の学校の事務職員間の相互支援**のため、各教育委員会が中心となって取組を進めることが必要

取組の方向性

【調査の業務効率化・縮減】

✓ 引き続き、教育委員会主導で**調査回答業務のスクラップ＆ビルド**を徹底するよう取組を推進

✓ 学校の調査回答業務について**詳細な分析**を進めるとともに、負担軽減に向け検討

【各学校における校務分掌業務の改善】

✓ **教員**が**自らの業務**を**分析・検証**する取組を**強化**し、**学校の自律的な改革**を促し、実効性のある業務改善を推進

✓ 業務の見直しや教員の意識改革が進み、**働き方改革で成果を出している学校の事例**を**他校に広げていく**ことが必要

【事務職員の負担軽減】

✓ **事務負担の軽減**を図るとともに、学校組織における唯一の**総務・財務等に通ずる専門職**として、**校務運営に一層参画**できるよう検討

✓ 小中学校事務の適正化・効率化に向け、**複数校の学校事務を共同処理**する区市町村教育委員会への支援を推進

6　保護者・地域とのより良好な関係づくりの推進

趣 旨・概 要

○教育課題は複雑・困難化し、家庭環境や保護者の価値観は多様化している中、**学校・家庭・地域**が互いに**尊重し合い**、**連携・協働**して、子供の教育に取り組むことが一層重要となっている。

○学校は、**保護者等から寄せられる意見・要望や相談**に**真摯に対応**し、児童・生徒への指導や学校運営の改善に努めているが、**解決困難な事案の対応**に教員が**苦慮**している場面なども見られる。

○学校は、保護者等への**対応方針**や**学校の課題**等について、保護者等に**理解と協力**を求め、学校と家庭・地域との**より良好な関係づくり**を進めることが必要

保護者等と良好な関係を構築することにより、教員の負担を軽減

これまでの主な取組・成果

○令和８年２月に、**都立学校**向けに「**学校と家庭・地域とのより良好な関係づくりに係るガイドライン**」を策定

➡保護者等との関係づくりを進めるための**対応方針**や日頃からの**留意点**とともに、保護者等から社会通念を超える言動等があった場合に学校がとる**標準的な対応の手順**を示した。

○教員が適切に保護者対応等ができるよう、教員の**連携・折衝力を高める**取組や学校の**相談・支援体制**を整備

①普及・展開

○対応方針等について、**リーフレット**等により、保護者等へ普及啓発

○**区市町村教育委員会**による「**ガイドライン**」の**作成**を**支援**



②対応力の向上

○**全教員**を対象に、適切な保護者対応のための実践的な**研修**を実施

○外部からの電話対応について、**自動応答システム**や**コールセンター**等による対応を試行実施

③相談・支援体制の強化

○**学校と保護者等との問題解決に向けた人材派遣**（教育相談センター）
心理士等が学校を訪問し、保護者等への対応を助言

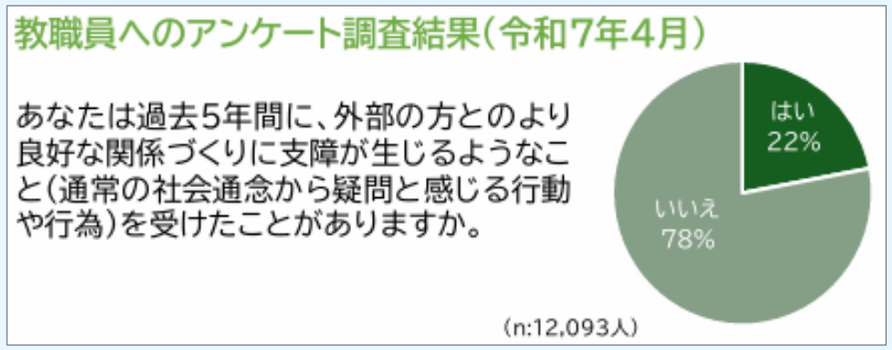
○ **TEPRO学校法律相談デスク**
日常的な懸案事項について、初期段階から**弁護士が助言**

○**都立学校スクールロイヤー**
弁護士が面談へ同席するなど伴走型支援、**学校の代理人**としても対応

○**学校と保護者等との関係推進コミッティ**（教育相談センター）
心理士、弁護士等が、意見を聴取し、**第三者的機関として助言**

課題分析

- ▶ 令和８年２月に策定した「**ガイドライン**」や学校への**相談・支援体制**等について、その効果や教員の負担軽減等について**検証**する必要がある。
- ▶ 小・中学校を所管する**区市町村の実情に応じた**「**ガイドライン**」の**策定**を**支援**する必要がある。
- ▶ 保護者をはじめとした社会への**理解促進**も進める必要がある。



教員向けアンケート結果

○負担に感じる業務として「保護者等との連絡・調整・対応（社会通念を超える要望への対応含む）」は、小学校で**３番目**、中学校で**４番目**

○管理職は、**より負担に感じている**。

	1位	2位	3位	4位	5位
小学校	校務分掌	調査統計	**保護者対応**	授業準備	校内会議
中学校	部活動指導	調査統計	校務分掌	**保護者対応**	学校行事

	1位	2位	3位	4位	5位
校長	**保護者対応**	調査統計	事件・事故対応	地域等との連絡	校内会議
副校長	調査統計	**保護者対応**	地域等との連絡	事件・事故対応	施設等の管理

取組の方向性

✓ 教育相談センターによる事業や都立学校スクールロイヤー等、**各相談・支援事業**を**実施**
　各事業について、**学校が効果的に活用**できるよう**学校へ周知**

✓ 教員の負担軽減に向け、**電話対応の効率化**を**検証**
　自動応答システム / コールセンター

✓ **保護者等の理解・協力の促進**
- リーフレット等による理解啓発を実施
- 保護者や地域の方々へ、**学校における働き方改革への理解及び協力**が得られるようチラシ等によるお願いを継続

✓ 各区市町村における取組が進むよう、**区市町村教育委員会による**「**ガイドライン**」**の策定**を**支援**

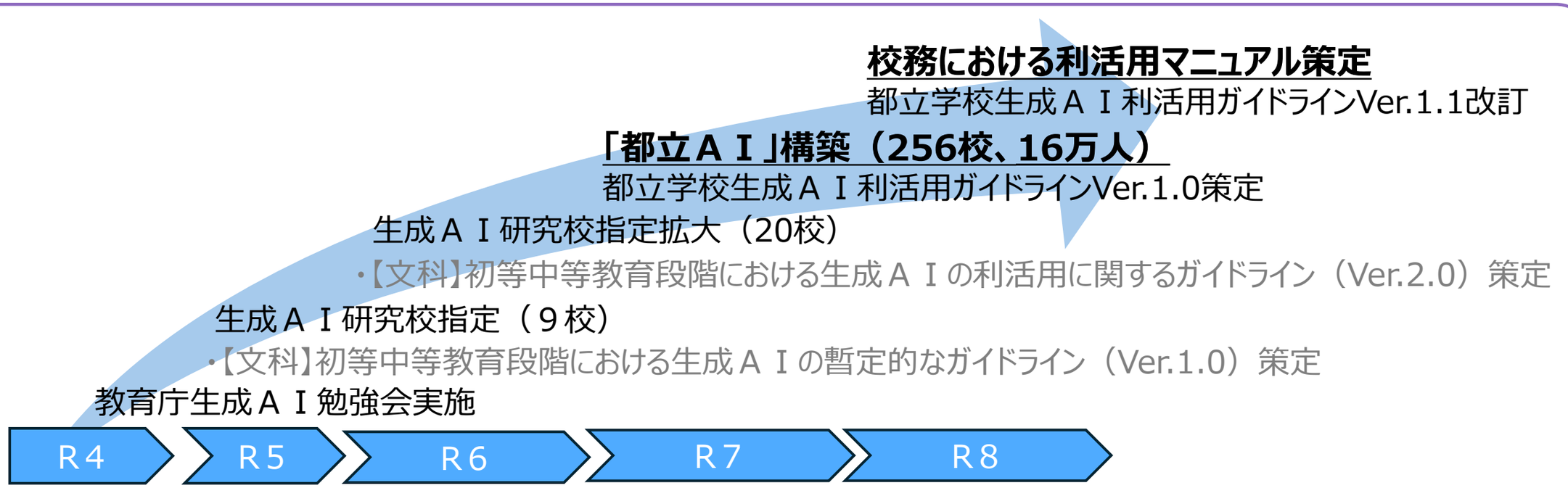
1　都立学校での生成ＡＩの活用

趣 旨･概 要

○ **生成ＡＩ**は、文章の下書き、資料作成の補助、調査結果の整理･要約、考えをまとめるための下支えなど、**業務の効率化を図る有効なツールとして期待**されている。

○ 都教育委員会では、**「都立ＡＩ」（都立学校向けの生成ＡＩ利用環境）**を、**教職員が行う校務に一層活用を推進**することで、業務負担の軽減を図っていく。

これまでの主な取組･成果等



【主な取組】

○令和７年度に、全都立学校の教職員及び児童･生徒が利用できる「都立ＡＩ」を構築

○令和８年度に、「校務における利活用マニュアル」策定

【主な成果】

○研究校での実践を全校展開につなげ、「都立ＡＩ」による生成ＡＩの利活用環境を整備

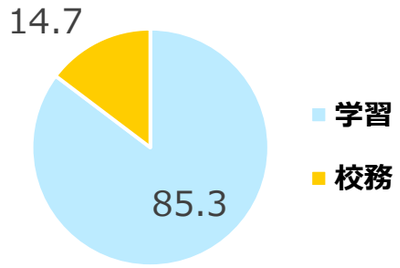
○利活用マニュアルを策定し、校務における具体的な活用を促進

課題分析

▶ 校務における具体的な活用方法の理解

「都立ＡＩ」をどのような業務に、どのように活用できるか、具体的な場面に即して理解を深めることが必要

【都立AIの生成AIメニューの内訳】
※生成ＡＩメニューとは、回答ルールや回答を生成する際に参照する資料の設定が可能になる機能



▶ 日常の校務への定着

研修で学んだ内容やマニュアルを、教員が日常の校務で実践できるようにすることが必要

利活用マニュアルで提示したユースケース

- **○ 文章作成の補助**
  通知文、保護者向け案内文、報告書、起案文等の下書き・表現の言い換え、文章の整理や書き直し
- **○ 資料作成・準備の支援**
  会議資料や説明資料の構成案作成、要点整理、見出し案の作成
- **○ 調査・情報整理の補助**
  文献や資料の要点整理、概要把握、複数の情報の整理や比較及び一覧化する作業
- **○ 思考整理・検討の支援**
  考えを言語化するための壁打ち相手、論点の洗い出し、メリット・デメリットの整理
- **○ 校内業務の効率化につながる工夫**
  業務マニュアル案や手順整理の素案作成、これまでの対応事例を基にした整理・まとめ

有識者の意見

- ＡＩを活用した校務の効率化に関する好事例を、広く学校に共有・展開する仕組みが必要

取組の方向性

- ✓ **校務の効率化につながる活用方法の提示**
  校務における利活用マニュアル等において、文書作成の校務を題材に、「都立ＡＩ」による業務の効率化の具体例を提示
- ✓ **実践につながる教員向け研修の実施**
  校務での具体的な活用場面を取り上げ、入力の工夫や回答の確認など、実務に即した活用方法の理解を促進
- ✓ **作成済みマニュアルの周知**と**好事例の共有**により、校務における活用を一層推進
- ✓ **都立AI機能の高度化**に向けて検討・実施

マニュアルと研修で「都立ＡＩ」の活用を推進

利活用マニュアル等の展開

- ・マニュアルと定期的なデジタルマガジンによる活用の好事例の共有
- ・業務ごとの活用例を掲載
  例：文書作成支援・議事録整理
- ・入力例・手順・確認事項提示

実践的な研修の実施

- ・オンライン・集合型で実施
  （入門編・上級編・訪問研修）
- ・校務を題材とした演習で実際に操作を体験
- ・研修内容のオンデマンド視聴可

➡マニュアル等による活用例の提示と、研修による実践支援を通じて、校務の効率化につながる好事例を各学校に展開

2　都立学校でのデジタル基盤の活用

趣 旨･概 要

○**教員がデジタルを活用**し、**効率的に業務を進められる環境**を整えていくことが重要

○これまで、**統合型校務支援システム**をはじめ、**校務を支える様々なデジタル基盤を都立学校に整備**してきた。

○今後は、**これらを一層有効に活用**し、**業務の進め方を変革**することで、**デジタルを前提とした業務の効率化を図っていく必要**

これまでの主な取組・成果等

○ 都立学校に勤務する常勤教職員等に**スマートフォンを貸与**し、貸与前後の行動の変化を検証

＜行動変容＞
メールの確認・返信等、職員間のコミュニケーションは案件の軽重を問わず、職員室に戻る必要

職員室に戻らず、チャット等で迅速に職員同士の連絡調整が可能に（空き授業中の別室作業、部活中等）
→**職員室**の**滞在時間数**が１日あたり平均**２０分程度削減**

○ **統合型校務支援システム**や**定期考査･採点分析システム**（都立高校）を運用し、様々な校務を効率的に実施

○ **保護者コミュニケーションシステムを活用**し、保護者からの児童生徒の欠席連絡、保護者向け一斉連絡、保護者向けアンケート等の情報連絡で活用

○ 都立高校及び中等教育学校への**入学時に保護者が提出する、生徒台帳等の書類について電子化**

○ **Teams等を活用**することで、教員間の資料共有や生徒配布物の電子配信による**業務の効率化**を図っているほか、外部の関係者との**コミュニケーションを円滑化**

課題分析

▶ 都立学校の常勤教職員等が、**貸与した業務用スマートフォン**を、今後も活用していくことが必要

01 職員室滞在時間の削減
これまで職員室でしか行えなかった業務(メール・チャットの確認・返信等)がいつでも・どこでも行えるようになり、スキマ時間の活用が可能に！

02 カメラ利用時の負担減
カメラの利用時の手続きが削減でき、教員負担が軽減！

03 教職員間コミュニケーションの円滑化
グループウェア機能により教職員のコミュニケーションが円滑・迅速・リアルタイムに！

04 生徒とのコミュニケーションの円滑化
教職員と生徒のグループで常時連絡することが可能になり、円滑な情報共有が可能に！

▶ 教材や会議資料等の共有、アンケート等の集計、出席・成績管理等をデジタル化することは業務効率化の効果が高く、引き続き活用が必要

▶ 保護者が学校に提出する書類の電子化について、対象書類を拡大し、更なる電子化と効率化を図る必要

▶ 保護者との連絡手段のデジタル化について、教職員と保護者との各種情報連絡の効率化が図れており、引き続き活用が必要

有識者の意見

●**業務用スマートフォン**について、時間外の利用等、端末の**運用ルール**を定めて周知する必要

取組の方向性

✓ 全都立学校の常勤教職員が効率的に働けるよう**公用スマートフォン**を貸与し、**教務活動のあらゆる場面**で各業務システムやメール、チャット等のコミュニケーションツールを**最大限活用**できるような**業務環境を整備**
利用ガイドラインを展開することで、更なる活用を促進
一方、時間外の利用ルールについての**ルールも明文化**

【利用ガイドライン抜粋】
○ 連絡する時間帯
　発信者は、相手が勤務時間外の業務負担が生じないよう、緊急時を除き原則として連絡は勤務時間内のみとすること。
　また、受信者は、原則として勤務時間外の連絡に応答する必要はない。



✓ Teams等を活用した教員間の資料共有や児童・生徒への配布物の**電子配信**を**引き続き推進**するとともに、**統合型校務支援システムと定期考査採点・分析システム**を運用

✓ **入学時に保護者が学校に提出する書類の電子化**について、**対象書類を拡大**し、より一層の効率化

✓ 児童・生徒の欠席や保護者へのお便り配信等について、**保護者コミュニケーションシステムを引き続き活用**

3　区市町村の校務DX環境の共通化

趣 旨･概 要

○ **区市町村ごとに導入**されている**統合型校務支援システム**は、教員が自治体をまたぐ人事異動の度にシステムが変わり、その習熟に時間がかかることから、**区市町村の次世代校務DX環境の共通化**を推進する必要

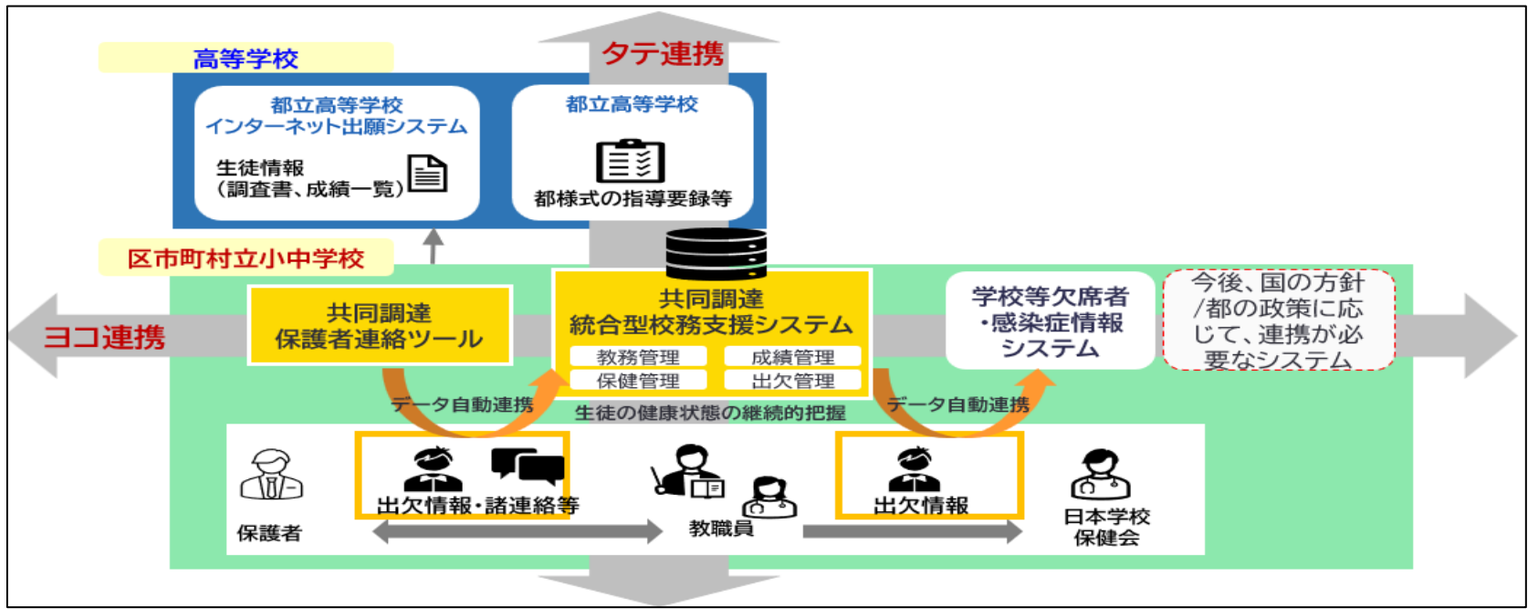
○ 都と区市町村による**GIGAスクール推進協議会**において、区市町村の次世代校務DX環境（統合型校務支援システム等）の**共通化に向けた検討**を実施

これまでの主な取組･成果等

○ 東京都及び都内区市町村が参加する東京都ＧＩＧＡスクール推進協議会において協議を重ね、**令和７年10月に「区市町村における次世代校務DX環境の共通化方針」を策定**

○ 校務支援システムの共通化に合わせて、保護者連絡、入学手続をデジタルで一体化し、教員･保護者･生徒の利便性を向上させ、教員の働き方改革と教育の質向上を実現･･･ヨコ連携

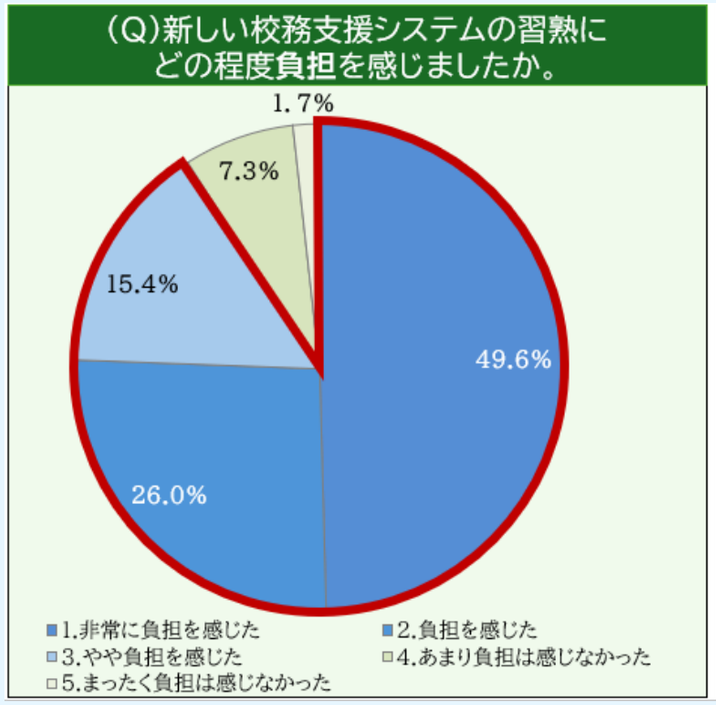
○ 成績･出欠･保健データ等を一気通貫で活用することで、入学事務の効率化や都立高校の魅力向上につながるデータに基づく施策立案を推進･･･タテ連携

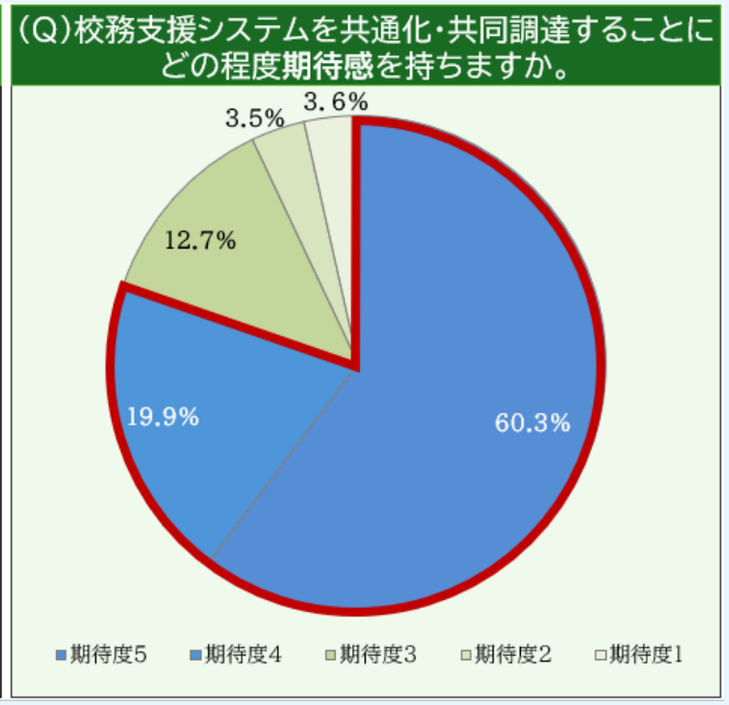


課題分析

▶ **区市町村ごとに異なる統合型校務支援システムが導入されている**ため、教員が自治体をまたぐ人事異動のたびにシステムが変わり、**習熟に時間がかかる。**

▶ 調査では、他区市町村への異動で違うシステムを使うことを**９割以上の教員**が**負担**に感じており、**８割以上**が**共通化・共同調達に期待**している。





有識者の意見

- **共通化**による更なる利便性の向上
- 分かりやすい**マニュアルの整備**や**研修の充実**によって、教員がシステムを活用できるよう工夫が必要

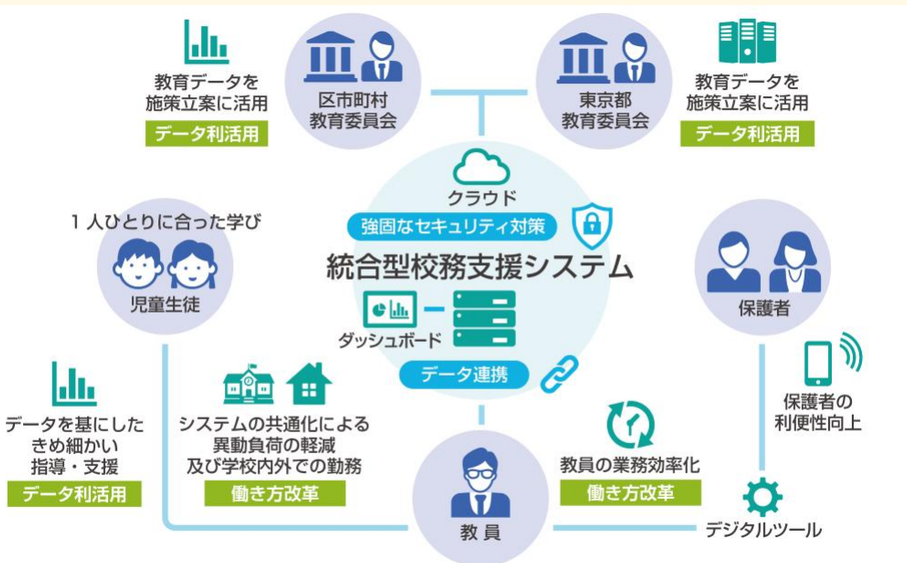
取組の方向性

✓ **統合型校務支援システムやダッシュボード、周辺ツール**(保護者連絡、自動採点等)を**共通化**し、各区市町村は令和10年度から順次導入

✓ 利用者が理解しやすいマニュアルを整備するほか、きめ細かな研修を実施

次世代校務DX環境の考え方

1. ネットワークの統合
2. 校務支援システムと周辺システムのクラウド化
3. 教職員端末の1台化、ロケーションフリーによる校務処理
4. 強固なアクセス制御を前提としたセキュリティ対策
5. ダッシュボード整備・データ連携



４　働き方に関するデータ活用

趣 旨・概 要

○働き方改革を進めるためには、取組状況等の**情報**や**データ**を**見える化**し、**共有**して**有効に活用**しながら、**教職員**や**保護者**等と**共通理解**を深めることが大切

○**令和７年９月**に**「働き方改革推進ポータル」を開設**

☞ポータルサイトの主な掲載内容

○学校働き方改革の**取組事例紹介**
○**学校**の**時間外在校等時間の状況を確認**できるダッシュボード
○**保護者、地域の皆様に向けた取組紹介**



<URL>
https://gakkohatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/portal/

これまでの主な取組・成果等

取組事例紹介

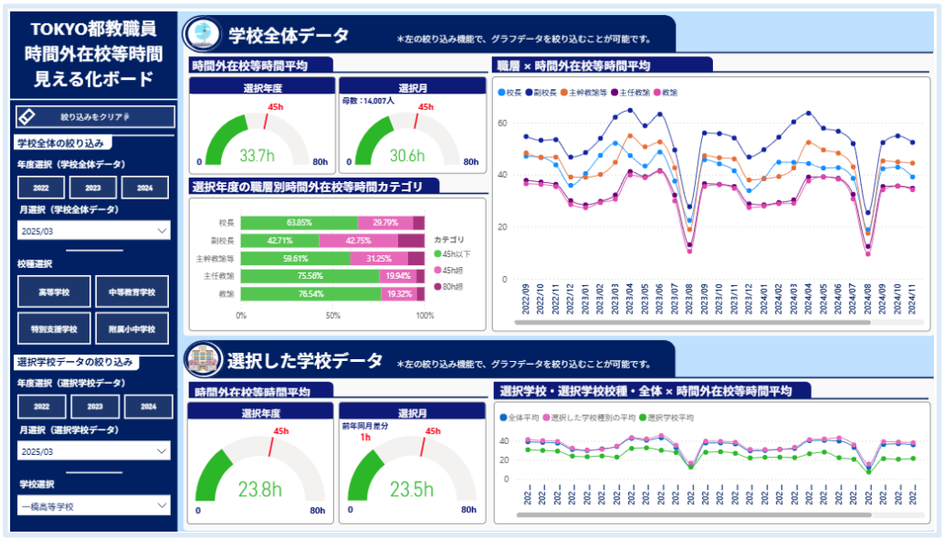


○ 働き方改革の**最前線の取組事例**を広く都民に紹介
⇒教職員だけでなく、**保護者及び地域の理解促進**につなげる。

○ 働き方改革に関する様々なサイトへのリンクも掲載

<参考>**学校における働き方改革について**（文部科学省ホームページへのリンク）
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm

在校等時間の見える化ダッシュボード



○ 都立学校ごとに、教員全体の**時間外在校等時間を月別平均、職層別平均**などを、**グラフや表で表示**

課題分析

▶ 働き方改革推進ポータルサイトに**掲載する好事例の継続的な拡充が必要**

▶ **教育委員会や各学校**において、教員の在校等時間の**的確な把握や業務管理**を行い、**必要な情報を公表**していくことが必要

▶ **集計・公表の負担を軽減**するとともに、**学校管理職のマネジメントを支援**し、取組を推進していくことが必要

有識者の意見

- 在校等時間の把握・管理に、**ＩＣＴをより効果的に活用**すべき
- **他の学校との比較**が容易にできるようになっている点は、**行動変容につなげる上で効果的**

▶ 令和７年度に、都立学校管理職向けに**自校の教員の状況をより詳細に分析**するための**専用の機能**を構築（非公開）



毎月の教員の時間外勤務の状況を把握し、**学校内での改善策の検討**や**業務分担の話し合い**に役立てている。

管理職の声



取組の方向性

✓ ポータルサイト内で、コンサルタントを活用した**業務改革支援**の**取組事例**や**区市町村教育委員会**等の**取組事例**に関する掲載をさらに**充実**

✓ 都立学校向けに構築したダッシュボードを、**区市町村立学校においても活用**できるよう、**希望する区市町村に取組を拡大**

1　職員室の環境改善

趣 旨・概 要

○**職員室**を**未来型**の**ワークスペース**にすることにより、**働きやすい職場づくり**や**働き方への意識改革**を推進

教員のエンゲージメント向上や心身の健康の確保、デジタルを活用した業務の効率化等を推進

これまでの主な取組・成果等

○**都立学校**において、**教員同士のコミュニケーションの円滑化**や**校務運営の効率化**を図るため、**職員室内のレイアウト変更や什器の更新**を行い、**働きやすい職場環境を整え、教員の魅力を向上**

三鷹中等教育学校の例



町田高等学校の例



○**取組実績**

	R５	R６	R７
実施校数	３校	５校	10校

導入後の教員の声

- 互いの顔が見えやすくなり、**コミュニケーションのきっかけが多くなった**。
- フリーアドレス化で、他の教科や学年の教員など、**様々な教員と交流でき、明るく快適**になった。
- 生徒が一部入ることが可能な空間を作ることで、**生徒から相談しやすくなった**との声を聞いている。
- デジタル掲示板が導入されたことで、一緒に働く**教員の動静を視覚化**できるようになった。

課題分析

▶ 職員室環境改善の**成功事例を多くの学校に拡大**していくことが必要

理想的な職場環境のイメージ	実現方法の例
コミュニケーションが取りやすい職場	グループアドレス化等
快適性を感じる職場	開放感あふれるオフィスレイアウト等
休憩・気分転換ができる職場	窓際席の集中スペース等
児童・生徒が入室して相談しやすい環境	生徒対応コーナー等

▶ 各学校において、教員間のコミュニケーションが取りやすく、働きやすい職員室を維持するための**運用ルール作りが必要**

改善実施校での**実践事例**

- 2日連続同じ席に着席しない
- 机上や机下に出した荷物は、必ず後片付けをして退勤する
- 学年はグループアドレス、学年以外はフリーアドレス



取組の方向性

✓ 引き続き、**都立学校**において、職員室の環境改善の取組を**推進**

✓ 改善実施校での**成果**や、**より良い運用の事例を多くの学校と共有**

2　教員が働きやすい職場づくり

趣 旨･概 要

○教員が**相談しやすい職場づくり**を行うため、以下の事業を実施

･教職員アウトリーチ型相談事業
臨床心理士等が学校を**訪問**し、教職員と**個別面談**を実施

･SNSを活用した教職員相談窓口
身近なコミュニケーションツールとなっている**LINEを活用**し、教職員が**匿名**により、**職場の人間関係や日頃の業務上の悩み**について、**気軽に相談**できる窓口として整備　　【相談日時】 月曜日～土曜日（祝日含む）　午後３時から午後９時

･新規採用教員メンター
新規採用教員が年齢の近い**校内の先輩教員**等に**日常的に相談**を行うことができる仕組みを導入。**新規採用教員**の**職場定着**を促進

これまでの主な取組･成果等

教職員アウトリーチ型相談事業

R4：**２区市の小中学校**でモデル実施
R5：**全区市町村**の小･中学校に拡大
R6：**都立学校**にも拡大

【面談件数】
延べ約30,000件（令和7年度実績）

【アンケート結果】
相談した**約９割**の教職員が**良かった**と回答



SNSを活用した教職員相談窓口

R5：事業開始
　　当初は**一部の教員**のみを対象
R7：**全公立学校**の教職員に拡大

【アンケート結果】
利用した**約８割**の教職員が**良かった**と回答

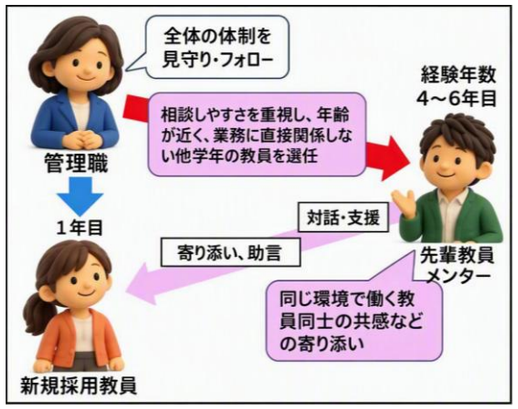


新規採用教員メンター

R6：**小学校**に導入
R7：**全校種**に拡大

【研修】
・　動画研修･集合研修

【アンケート結果】
約９割の新採教員が**良かった**と回答

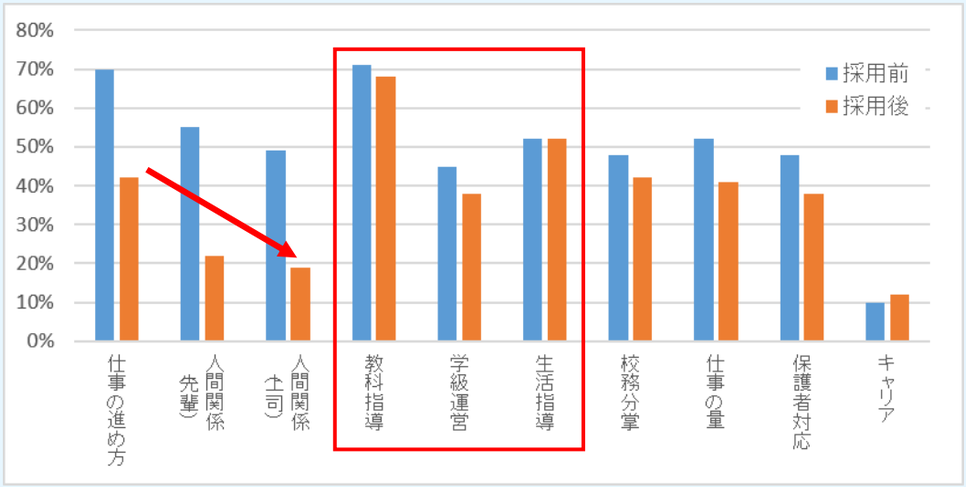


課題分析

【相談の内容（悩み）】 ※アウトリーチ型相談事業から

	1位	2位	3位	4位	5位
全体	業務量	人間関係	生徒指導	校務分掌	学習指導
新規採用	業務量	生徒指導	学習指導	人間関係	職務適性

【新規採用教員が不安に感じている内容】 ※新規採用教員へのアンケートから



- **採用後の不安**は**指導業務**に関する内容が多い
- 仕事の進め方や人間関係は、**採用後に不安が大きく減少**

▶ 人間関係の悩みは全体として高い。**相談しやすい環境づくりが必要**

▶ 新規採用教員は、採用後も指導業務に対して不安を感じているため、生徒指導、学習指導などについて、**日常的に相談できる仕組みが必要**

取組の方向性

✓ **教職員アウトリーチ型相談事業**
- 相談を**希望する公立学校**に所属している全教職員及び**新規採用教員**等を対象に取組を推進

✓ **SNSを活用した教職員相談窓口**
- 利用促進に向けて、**相談時間帯**等について検討
- 教職員への相談窓口の周知に向けて、メール等による**全教職員へのリーフレットの配布**やアウトリーチ型相談事業の対象者への登録勧奨等を推進

✓ **新規採用教員メンター**
- すべての校種において取組を実施

3　教員の健康管理

趣 旨・概 要

〇教員が生き生きと**働き続ける**ためには、**心身の健康を保持**することが大切
〇とりわけ、心の健康を保つため、ストレスチェック等の**予防的な措置**を講じるとともに、早期の自覚・対処ができるよう**各種相談窓口**を整えるほか、**休職**した教員の**復職に向けた支援体制の充実**（復職につなげる**プログラム**の提供、**専門家**による**伴走型支援**等）が重要

教員一人ひとりの心身の健康保持・増進を推進

これまでの主な取組・成果等

健康診断やストレスチェックの実施

教職員の健康保持・増進を図るため、都立学校教職員を対象に一般健康診断及び特別健診を実施
また、平成28年度から、メンタルヘルスに対する意識を高めるため、ストレスチェックを実施

東京都教職員のための メンタルヘルスポータルサイト

【令和６年度～】

各種相談窓口や職場復帰に向けたプログラムの利用案内などを集約・掲載する**ポータルサイトを開設**
併せて、セルフケア等のメンタルヘルスに関する知識について、個人で気軽に学び、身につけられる、**啓発ミニ動画の配信を開始**



電話相談のワンストップ窓口化

【令和７年度～】

相談者の悩みや困りごとを聞き取り、
相談者の問題解決に資する相談窓口を案内
さらに、**相談者が各種相談窓口の利用を希望する場合には、申込受付も実施**



復職後まで一貫して行う伴走型支援

【令和７年10月～】

精神疾患により休職した都立学校の教員及び所属学校管理職の双方に対して、**専門家（心理等）が、休職の初期段階から復職後まで一貫して、復職に向けた助言等を行う伴走型支援を実施**



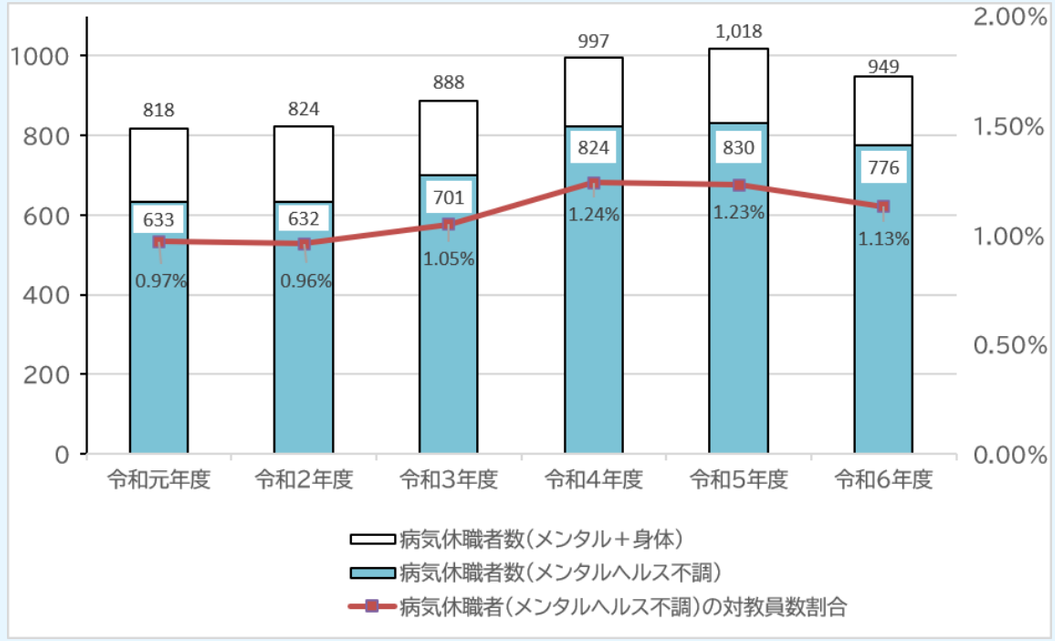
課題分析

▶ **精神疾患による教員の休職者数**は、増加傾向からやや減少（令和５年度830人、令和６年度776人）したものの、**対教員数の割合（1.13%）**は、全国の都道府県で２番目に高い値

▶ 不調を**早期に発見**し適切な措置が行える**相談窓口**や不調により**休職**となった**教員**の**円滑な職場復帰**や**再休職防止を支援**する取組を**一層効果的に**取り組む必要

▶ また、メンタルヘルス支援事業が必要な教職員に届くよう**更なる周知が必要**

東京都公立学校教員
病気休職者(メンタルヘルス不調)数



取組の方向性

✓　メンタルヘルス支援に関する**最新情報をメンタルヘルスポータルサイトへ集約、周知促進**

✓　引き続き、相談者の状況に応じて利用できる**各種相談窓口**を設置して相談を実施
ワンストップ窓口では、必要に応じた相談窓口の案内や申込受付も行い、**利便性向上**

✓　**休職者**への**専門家による伴走型支援**は、更なる事業周知と効果検証を行い、きめ細かな**復職支援をより一層推進**

✓　相談事業及び職場復帰支援事業のなかで、**学校管理職と学校全体のラインケアを支援**

4　柔軟な働き方の推進

趣 旨・概 要

○ 全ての教職員が**生活**と**仕事**とを**両立**しながら、いきいきと働き、活躍できる職場環境づくりが重要

○ **時差勤務**や**テレワーク**等の取得促進、**育児関連休暇**等の普及啓発による取得促進により、**働きやすい職場づくり**を推進

柔軟な働き方、生活と仕事の両立により、働きやすい職場環境を実現

これまでの主な取組・成果

①柔軟な働き方

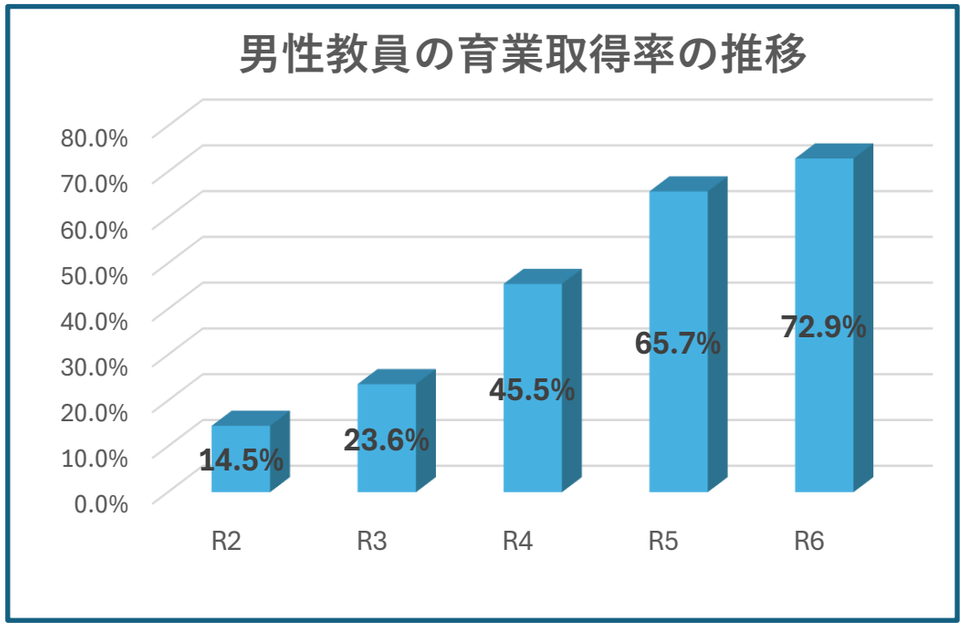
○**時差勤務**制度
正規の勤務時間の割振りに加えて、**正規の勤務時間から120分前及び後ろの範囲で割振りを設定**し、時差勤務の取得を促進

○**テレワーク**の制度を緩和
- 取得単位：**日**、**半日**単位に加えて、**時間単位**を追加
- 実施場所：**自宅**のほか、育児等により滞在する**親族の住居**等も追加

②生活と仕事の両立

○令和８年４月に、「東京都教職員“ライフ・ワーク・バランス”推進プラン」を改訂
➡今後の取組の方向性を示すとともに、新たな数値目標を設定
（例　**男性育業取得率**の**目標値**　50%⇒**85%以上**に修正）

○**産休や育業**を取得する教員の**授業等を代替**する教員を確保



男性教育職員の育業取得率：**72.9%**（R6年）

課題分析

【柔軟な働き方】

▶ **教員の業務の特性**上、時差勤務やテレワーク等の取得がしにくい。

▶ 学校としても、学校運営に支障なくテレワーク等を行ってもらう**方法が分からない。**

【生活と仕事の両立】

▶ 女性教員のみならず、**男性教員**についても、**育児参加のための制度活用**をさらに促進していく必要がある。

▶ 介護と仕事の両立のため、**柔軟な働き方**を望む教員の**増加**も見込まれる。

学校現場の声

●テレワークの業務は、オンデマンド研修受講や授業準備、教材研究等が考えられる。

●**授業を替わってくれる教員**がいないと、**学期中の時差勤務は難しい。**

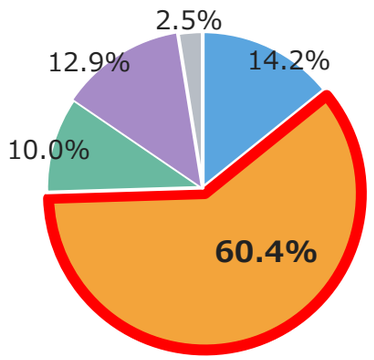
●**テレワーク**等を取得すると**授業や学校運営に支障**が出てしまう。

●**育児や介護事情**を抱えた職員等が**時差勤務を活用する例が多い。**

教員向けアンケート結果

●柔軟な働き方の実現に向け、**「休暇等の際に授業の代替や業務をカバーする人員体制が必要」**が**最多**で**60.4%**　(n=32,077)

- 14.2%　授業の時間割の調整・変更
- 60.4%　**休暇等の際に、授業の代替や業務をカバーする人員体制**
- 10.0%　柔軟な働き方に関する制度の周知
- 12.9%　管理職や他の教職員の理解・協力
- 2.5%　特になし



取組の方向性

✓ **時差勤務**や**テレワーク**の**好事例を周知**
学校運営に大きな支障なく、時差勤務やテレワーク等を**効果的に活用している事例**を周知することで、取得を促進

✓ **時差勤務等の授業代替策を検討**
教員が**時差勤務**等を取得した際の**授業を代替する方策**について検討

✓ **男性教員の育業等取得促進の周知活動を継続実施**
「**育業プランニングシート**」を活用した管理職による取得勧奨や、「**パパ職員ガイドブック**」、「**プレパパ応援講座**」の活用によるパパ職員の意識改革等を推進

5　教員の処遇改善

趣 旨・概 要

○令和６年８月の中央教育審議会答申において、**高度専門職である教師の職務の重要性を踏まえた教師の大幅な処遇改善が提言**され、これを受け、令和７年に**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**（昭和46年法律第77号）**等が改正**

これまでの主な取組・成果

○令和７年度に「教員の職のあり方・処遇改善検討委員会」を設置し、処遇改善に係る各種給与制度の見直しを検討。**法改正等に基づき、職責に応じた処遇改善を実施**

令和８年１月

教職調整額の引上げ　給料月額の４％から10%へ　令和13年１月まで段階的に引上げ

教育管理職の本給加算　月額4,100円から24,800円まで　令和13年１月まで段階的に引上げ

学級担任加算を新設

義務教育等教員特別手当に加算

一律支給分（全教育職員）	＋	学級担任加算月額 主担任	副担任	複数で担任
		3,000円	1,000円	2,000円

非常災害時等緊急業務手当（特殊勤務手当）を増額

支給額（日額）　改定前 **7,500円** ➡ 改定後 **8,000円**　※さらに、従事時間の要件を緩和

令和８年４月

部活動指導業務手当を増額

３時間以上従事した場合の支給額（日額）

改定前 **3,000円** ➡ 改定後 **4,300円**



課題分析

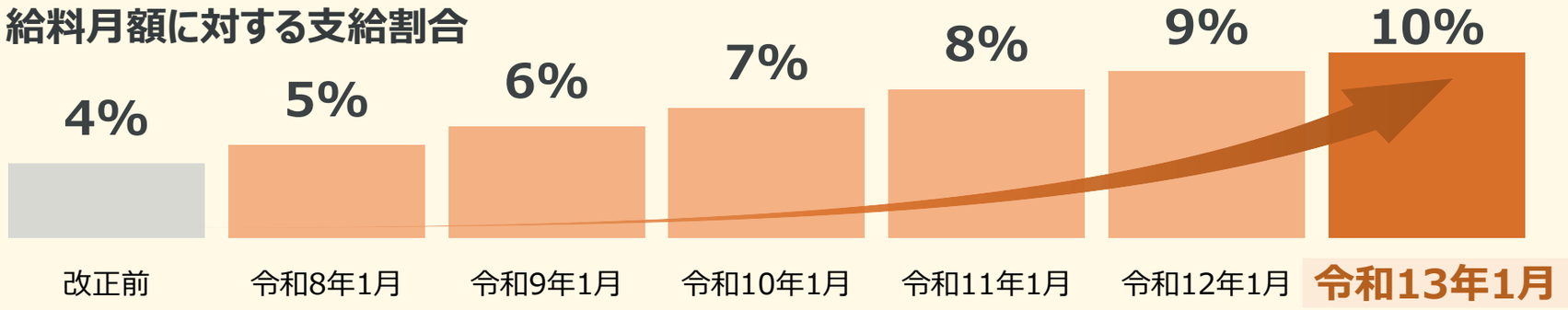
▶ 教職調整額の引上げ及び教育管理職本給の加算については令和13年1月まで段階的に行われることから、今後は、国の制度設計や財政措置の動向を踏まえ、改正法の趣旨に沿った処遇改善を引き続き着実に実施していく必要

取組の方向性

✓ 教員が安心して意欲的に働き続けられるよう、処遇改善策を着実に実施

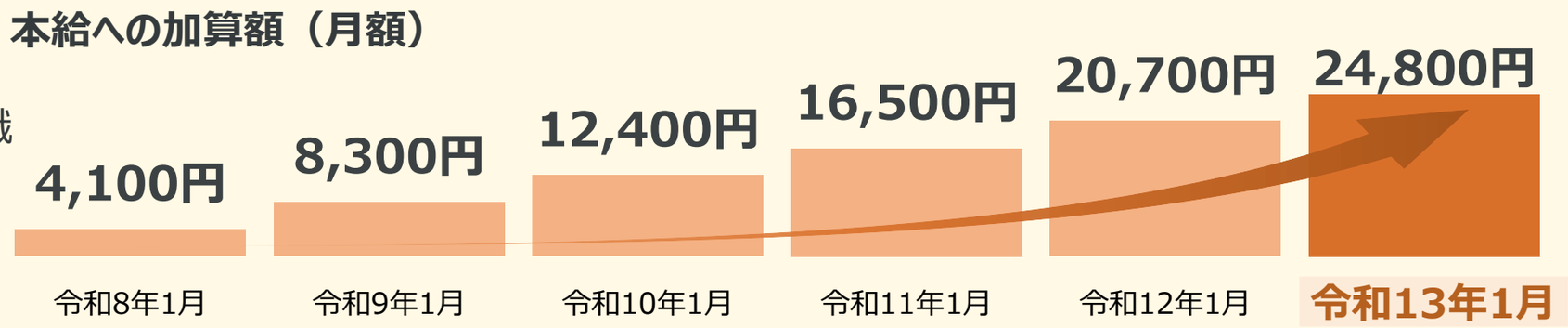
教職調整額

支給割合について、令和８年１月から令和13年１月まで、**毎年１%**ずつ段階的に引上げ



教育管理職の本給加算

教職調整額の支給対象外の管理職の、**本給への加算**を段階的に実施



令和８年10月16日　東京都人事委員会勧告（一部抜粋）

（**特別支援学校に勤務する教育職員等に支給されている給料の調整額**について、国は、令和９年１月以降、義務教育費国庫負担金の算定を段階的に縮減するとしている。）

都においては、対象となる児童・生徒が増加していることに加え、教育ニーズの多様化が進んでいることなどから、特別支援教育に携わる教育職員に求められる専門性、職務の困難性は、依然として高い状況にある。また、特別支援教育を担う教育職員の確保を巡る状況も厳しく、人材の確保・定着は重要な課題となっている。 東京都教育委員会は、**都における特別支援教育の困難性や、人材確保などの実態を踏まえ、現行の水準の維持も含め、適切な対応を検討する必要がある。**

1　学校の組織文化・慣習の見直し

趣 旨・概 要

○働き方改革の実効性を高めるためには、個々の業務の見直しにとどまらず、学校の**組織風土**やこれまでの**慣習**、教員の**意識**にも目を向け、**働き方そのものを見直していく**ことが重要

○働き方改革で成果を出している学校を分析の上、その要因を踏まえ、**学校の組織風土・文化慣習の見直し**や**教員の意識改革**を行い、学校の管理職の**マネジメント等を支援**し、改善の取組を**他校に展開**

これまでの主な取組・成果等

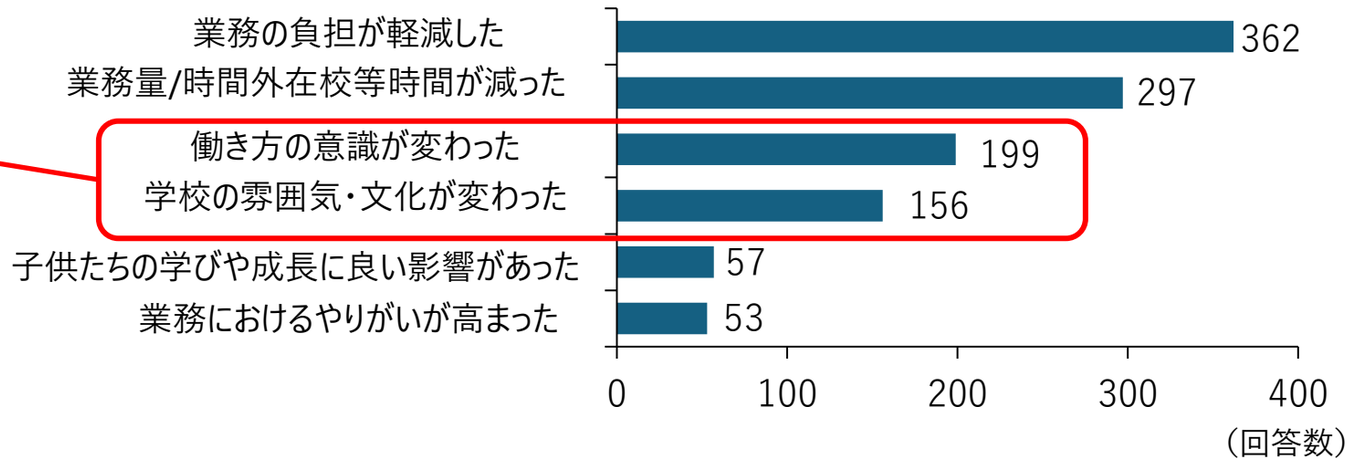
○**コンサルタントを活用した業務改革支援事業**（令和７年度）を通じて、教員の**意識や働き方に変化**があった事例

課題となっていた学校文化・慣習	業務改革の取組事例	取組実施後の教員の声
○これまでのやり方を特段検証することなく、**前例どおり**に行うことが多い ○**長年続けてきたことを変更**することには**保護者の意見**等も考慮して、**慎重** ○**学習指導要領**で求められていること等については**画一的に実施**する傾向 ○個々の教員からは**提案しづらい雰囲気** ○**他人の力を借りず**、一人で実施しがち	・**行事の進め方の見直し** 運動会の**プログラム**の内容を**工夫**し、準備等を効率的に実施	・**行事の進め方等の見直し**が進み、教員の**負担軽減**に寄与した。**保護者の理解**も得られた。
	・**校内清掃の運用の見直し** 教員で**対話**を重ね、改善策を検討・実施	・アイデア→発信→試験運用の**仕組みが整い**つつあり、**教員の提案**が実現する事例が増えた。
	・**教材の共有** 授業ノウハウや教材を**校内ポータルサイト**に掲載して**共有**	・一人で**抱え込まず**、**分担する体制**に切り替えることができた。

【取組後の**教員アンケート**結果】

Q　改善策についてどのような効果があったと感じたか

A　「**働き方の意識**が変わった」「学校の**雰囲気・文化が変わった**」という回答が一定数あり



課題分析

▶ 業務の見直しに当たっては、**授業・校務等の核心**に触れることが不可欠であり、**教員自身が分析や実証を推進することが必要**

教員向けアンケート結果

児童・生徒のための業務であれば、**時間をかけてでも丁寧に行う**ことが大切：**88.7%**

業務を見直す際、**新しいやり方**で実施することに対して、**慎重論や不安**：**65.8%**

業務の削減は、学校の運営や**子供の学びにマイナスの影響**がある　：**44.7%**

教材作成や分掌の担当業務等においては、**自分で一から行うことが大切**：**38.9%**

周囲の教員が忙しそうにしている中では、**早く退勤しづらい**：**36.2%**

業務の見直しは、**管理職が主体的に判断**し実施：**33.4%**

有識者の意見

- 今後成果を挙げていくためには、**文化や組織風土、無意識の行動等の見えにくい部分**にまで踏み込むことが必要
- 改善の事例は多くある。**学校現場が知らないことも多いため、周知**していくことが必要
- 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**

学校特有の組織文化や慣習は、よい面もあるが、**働き方改革を進める上**では**大きな課題**

取組の方向性

- ✓ **教員**が**自らの業務**を**分析・検証**する取組を**強化**し、**学校の自律的な改革**を促し、実効性のある業務改善を推進
- ✓ 業務の見直しや教員の意識改革が進み、**働き方改革で成果を出している学校の事例**を**他校に広げていく**ことが必要
- ✓ 管理職の**マネジメント**の下、職場内の**コミュニケーション**を通じて、時間外勤務の多い教員への働きかけを行い、教員の働き方の見直しを促進
- ✓ 管理職と一般教員で目指すべき姿・考え方を共有し、「**認識の差**」を埋めていくことで、職場全体のエンゲージメントを向上
- ✓ 教育委員会と学校が、**働き方に関する共通認識**を持ち、取組を推進

2　学校マネジメント機能の強化

趣 旨・概 要

○学校経営を担う**学校管理職**の業務は拡大、複雑・困難化しており、**高度なマネジメント**が求められる。

働き方改革を進めていく上では、これからの時代の学校経営に求められる**マネジメント能力等の習得・向上**、**有用な人材の育成と活用**等が不可欠

①各学校の設定目標に基づく取組の推進　**②マネジメント・レビューの実施**　**③新たな学校経営への取組**

これまでの主な取組・成果等

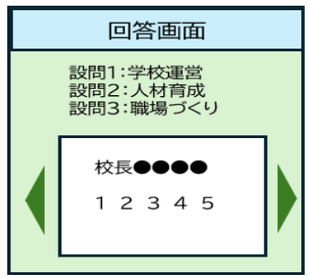
①学校経営計画の策定

○各都立学校では、中・長期的視点から目指す学校像を明らかにし、**毎年度における学習指導、進路指導等の教育活動の目標**と、これを達成するための**具体的方策及び目標**を示した**学校経営計画**を策定

②マネジメント・レビューの推進

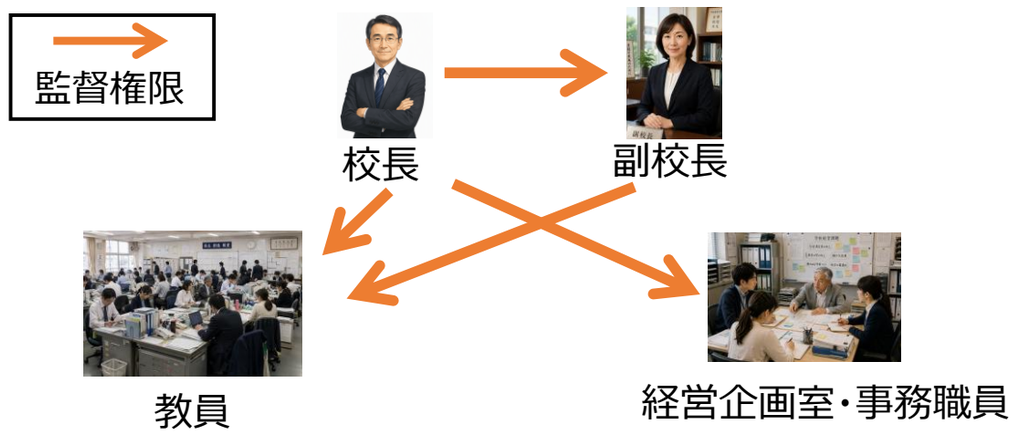
○令和５年度から、管理職の職場における取組姿勢や行動について、**部下・同僚等からの声を**上司を通じ**フィードバック**することで、対象者に“**気づき**”を促す取組を開始

リーダーシップ、指導・育成、
ライフ・ワーク・バランスの推進等の設問、
計10項目を５段階で回答



③学校管理職による学校経営の推進

現在の都立学校の学校組織（例）



・**経営企画室**の事務
　⇒　経営、庶務、経理及び施設その他の事務

・**企画調整会議**(校長の補助機関)
　⇒学校全体の業務に関する**企画立案**及び連絡調整　等
　構成員：校長、副校長、経営企画室長(監督職)、主幹教諭　等

課題分析

▶ 各学校が作成する**学校経営計画**において、**教員の業務量管理・健康確保措置**に関する取組を明記していくことが必要

〈給特法等一部改正法（抜粋）〉

- 学校評価の結果に基づき講ずる**学校運営の改善を図るための措置**が、**計画に適合**するものとなることを義務付け
- **学校運営に関する「基本的な方針」**に、**業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容**を含める

▶ 働き方改革を組織一体となり進めていくには、**良好な職場風土を醸成し、組織の活性化**を図り、**学校管理職と教職員の意識の差**を埋め、無意識の行動の部分を改善する取組が必要

教員向けアンケート結果

○教員の意識・職場の風土に関する**職層別の割合**

設問：あなたの学校では、次のような**職場の雰囲気**や**考え方**があるか

○「**業務削減はマイナス**の影響がある」と感じる割合（※）

校長	36.9%
副校長	37.7%
教諭	45.9%

○「**早く退勤しづらい**」という雰囲気を感じる割合（※）

校長	23.1%
副校長	26.7%
教諭	42.5%

(※)「とてもある」「ややある」と回答した合計

▶ 働き方改革を実現する上では**管理職のマネジメント力の向上が不可欠**

学校経営における課題

- 単年度の学校経営計画はあるが、**中長期戦略が弱い**
- 有用なデータはあるが**分散されている**
- **昔ながら**のオフィス環境
- 学校の魅力が**十分に伝わりきらない**面がある
- 探究的な学習の充実のためには、**企業など外部団体**の**知見が必要不可欠**

これからの時代に求められる学校経営の在り方について検討が必要

有識者の意見

- 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。
- **先進的な働き方のモデル校・研究指定校**のような形で、取組を展開・検証していくことも、ひとつの方法として考えられる。

取組の方向性

【学校経営計画】

✓ 学校経営計画に、時間外在校等時間の削減やライフワークバランスの推進など、**教員の業務量管理・健康確保措置の実施に関する具体的な内容を明記**し、取組を推進

【マネジメント・レビュー】

✓ **都立学校で実施しているマネジメント・レビューを改善**し、回答率の向上やフィードバックの充実により、**更なるマネジメント力向上や組織の活性化**を図るとともに、区市町村立学校での導入を推進

【新たな学校経営への取組】

✓ **校長のマネジメント力**を高めていくため、まずは**都立学校**で、**戦略的な学校経営**を行うマネジメント改革を支援

3　学校管理職・指導主事等 マネジメント人材の育成・確保

趣 旨・概 要

○多様化する教育課題を踏まえた**新たな人材登用**をはじめ、**管理職・指導主事等の計画的な育成・確保**及び**校内体制の充実**を図ることにより、**学校の経営力**、**指導主事**等による**学校支援能力**等を高める。

新たな人材登用　×　多様な経験による人材育成　×　学校運営を支える体制の充実

①**東京都教員人材育成基本方針**（以下、**基本方針**）及び**学校管理職育成指針**（以下、**育成指針**）等の**改正**
②**行政出身者**の人材登用　③**学校管理職**の**キャリアパス**　④**主幹教諭配置数**等のあり方

これまでの主な取組・成果等

①基本方針・育成指針等の改正

＊**基本方針**（H20.10策定、H27.2一部改正）
＊**育成指針**（H20.10「校長・副校長等育成指針」をH25.5に改編）
＊**東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標**（H29.7策定、R2.11「養護教諭版」「栄養教諭版」策定、R5.2改正、R8.2一部改正）

②行政出身者の人材登用

＊平成12年度～平成29年度　**民間人校長の登用**
都立学校10校・計10人
＊平成21年度～令和５年度　**行政系職員の副校長への登用**
都立学校７校・計10人

③　学校管理職のキャリアパス

＊**主任教諭選考**（教職経験**８年**以上）
＊**４級職選考**（主幹教諭・指導教諭）
＊**管理職選考**（A・B・B‘・C選考）、**教育管理職任用審査**
＊**校長選考、校長任用審査**（※校長任用　**最速43歳**）

④主幹教諭配置定数等のあり方

「主幹教諭が担当する校務の範囲等に関する基準」に基づいて配置数を決定
＊**小学校２名**
＊**中学校３名**
＊**高等学校（全日制）６名**
＊**特別支援学校（小中高等部設置）６名**

課題分析

① 基本方針・育成指針等の改正

- **基本方針、育成指針**については、一部改正等を行ってから**既に１０年以上が経過**している。
- この間、**学校教育を取り巻く社会状況等が大きく変化**しており、「**東京都教育施策大綱**(令和7年3月)」や「**東京都教育ビジョン**（令和6年3月)」等を策定
  ⇒ **働き方改革**や**ＤＸの視点**等、**新たな教育課題**を踏まえた**業務の遂行、人材育成**等が求められる。

教員に求められる四つの力

学習指導力	生活指導力・進路指導力
外部との連携・折衝力	学校運営力・組織貢献力

↓

学校マネジメント能力

学校経営力	外部折衝力
人材育成力	教育者としての高い見識

② 行政出身者の人材登用

- 学校経営を担う学校管理職の**業務は拡大、複雑・困難化**している。
- これからの時代の学校経営に求められるマネジメント能力等の習得・向上、有用な人材の育成と活用等が不可欠であるが、**従来の学校マネジメントからアップデートできていない面**もある。
- **行政の視点**（施策、予算等）を踏まえた学校経営等に関する理解を段階的に深める必要がある。
- 教育管理職、指導主事への登用（選考）が**教員のみ**からとなっている。

有識者の意見

- 教育委員会等**行政出身の人材**を学校管理職や指導主事に登用
- **先進的な働き方のモデル校の取組**を進め、新たな学校経営の在り方を展開・検証することが必要

取組の方向性

教員の育成

- ✓ **基本方針、育成指針等を一体的に整理**し、まとめることで、**新規採用教員から教育管理職までの育成**について、教員や教育関係者が理解しやすいようにする。
- ✓ 「東京が目指す教育」の実現に向け、「**東京都教育施策大綱**」や「**東京都教育ビジョン**」等をはじめ、**今日的教育課題等を踏まえて、今後の東京都における教員育成の在り方**について、方向性を示す。

任用の見直し

- ✓ **行政出身者の校長への任用**に向けて、その際の選考方法や給与の取扱い、ジョブローテーション等について**研究**していく。
- ✓ **指導主事**について、**行政出身者からの任用**や管理職候補者以外の**教科の研究を深める役割**の設定等、**任用の複線化を検討**

課題分析

③ 学校管理職のキャリアパス

▶ **教育管理職選考の倍率**は**２倍未満**で推移しており、将来の教育管理職の計画的な確保・育成が必要

＜教育管理職選考の状況＞（全校種・全選考合計）

	R5	R6	R7
倍率	1.3	1.4	1.6
合格者数	522人	506人	485人

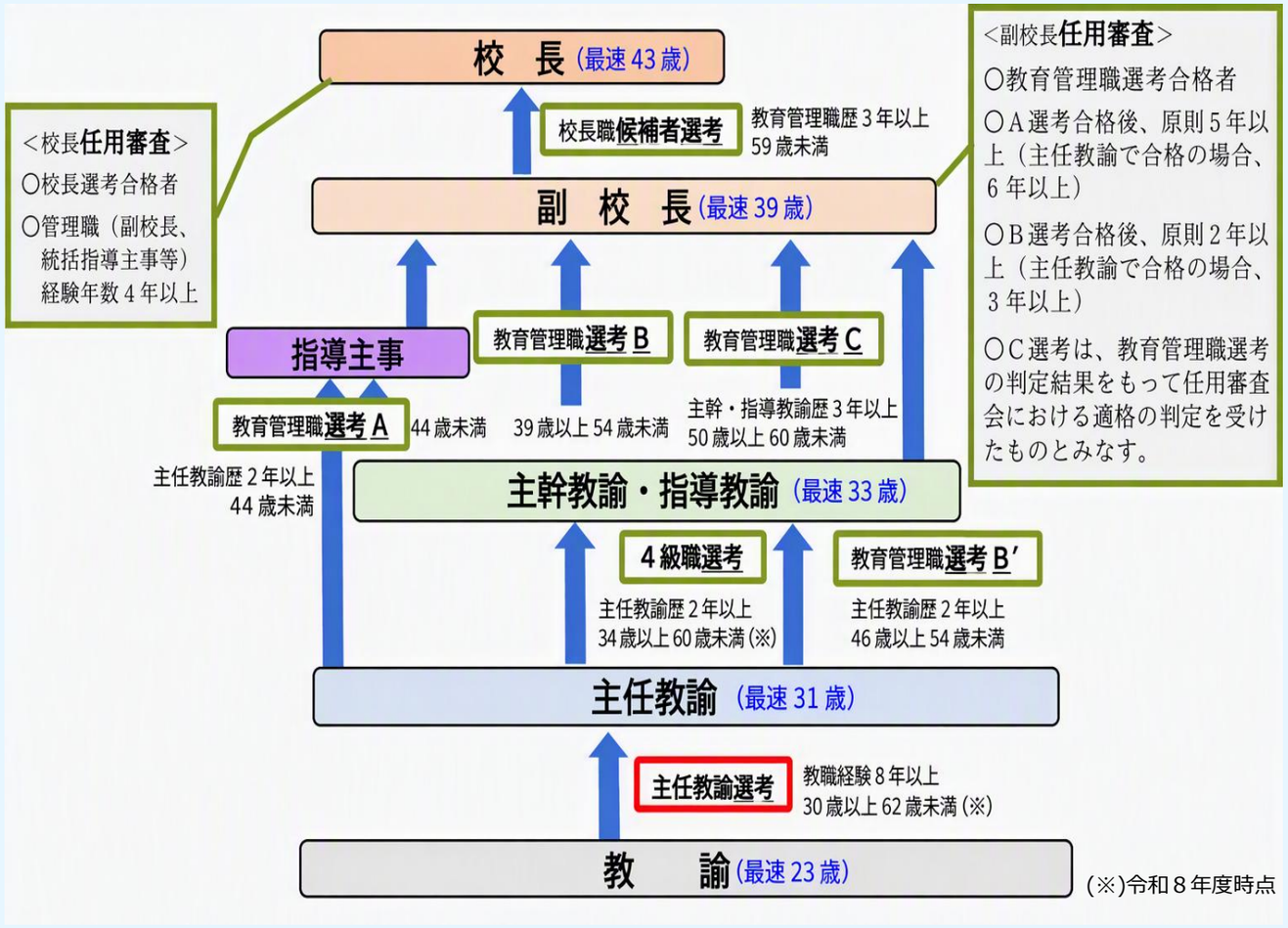
▶ 主任教諭選考については、行政系職員（**５年**）と比較して、**受験できるまでの経験年数が長い。**（現行制度**８年**）

▶ 教職員一人ひとりのキャリアに応じた**多様な選考ルートが設定**されている一方、校長職に任用されるまでのプロセスが**多段階で複雑**（校長任用までに**最大６回**の選考・任用審査（論文延べ**5回**、面接延べ**5回**））

有識者の意見

● 管理職の確保に向け、**幅広い経験を積ませていくシステム**であることが重要

＜現行の昇任選考制度＞



取組の方向性

✓ 多様な視点を踏まえ、校長、副校長、指導主事等の**任用や選考のあり方を検討**

✓ 求められる学校マネジメント能力を育成していくために、学校だけでなく**行政・民間**等、**多様な職場での経験を積むキャリアプランを検討**(**派遣先開拓**や研修内容充実及び早期に**民間企業等に派遣**し、**経営手法を学ぶ機会**の確保)

✓ 管理職選考・任用審査の**簡略化**、**論文回数の縮減**及び主任教諭の**選考対象要件のあり方**を検討

課題分析

④　主幹教諭配置数等のあり方

- ▶　東京都では法改正(H19年度)に先立ち**H15年度に設置**
- ▶　配置開始から**20年以上配置の考え方が同一**であり、特に、**小学校・中学校**においては、**学校規模等学級数に関係なく、配置数が一律**
- ▶　**副校長の補佐**として、授業や学級、学年経営をしながら学校運営に関わるため**現在の配置人数では、大きな負担**を感じる場合がある。

有識者会議における意見

- ●管理職の学校運営を補佐する**主幹教諭等のあり方が重要**
- ●各学校の**主幹教諭の配置数がもう少し増える**と、**橋渡し役として一層機能**する。

【参考】

配置数：小学校２名
　　中学校３名
　　高等学校（全日制）６名
　　特別支援学校（小中高等部設置校）６名

＊学校現場からは、学校運営において、「**主幹教諭が重要な役割を担っている**」との声

＊**授業も実施**（週当たり最大９時間軽減）

行政(R7)		教員(R7)	
部長	2.2%	校長	3.1%
課長	7.6%	副校長	3.8%
課長代理	**29.3%**	**主幹**	**9.3%**

行政と比較して、**同じ監督職としての割合**が低い

取組の方向性

- ✓　業務のあり方や、**学校の実情に応じた配置**の方向性、**任用規模等**をはじめ、管理職等への昇任意欲を高め、管理職選考等の倍率を向上させていく方策等について幅広く検討
- ✓　**令和９年度**に向けて、まず、**小学校**における**配置数の在り方**について検討

4　教育委員会の在り方の見直し

趣 旨・概 要

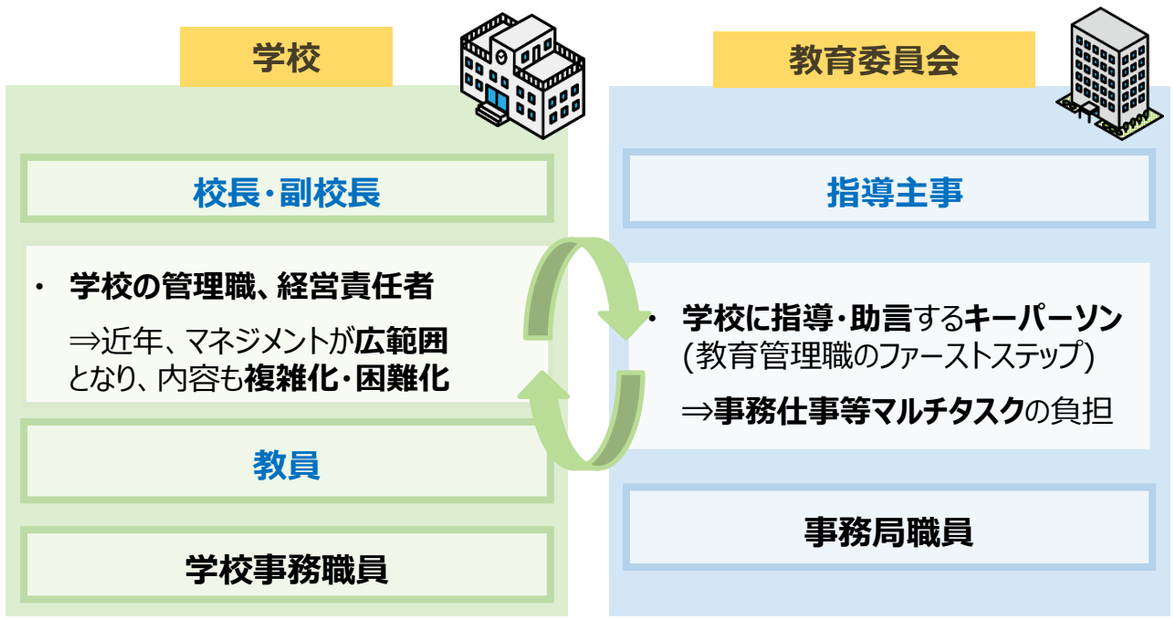
○ 学校の働き方改革の実効性を高めるためには、学校の教員の働き方の見直しだけでなく、**学校を指導・支援する教育委員会**を含め、**業務の一体的な見直し**を推進

①学校に**指導・助言**する**キーパーソン**である「**指導主事**」は、**様々な事務や企画業務**等を担っており、職の**役割を明確化**することが必要

②**社会情勢**の**変化**や**新たな教育課題**などに**対応**するため、**事業所等**の**在り方・役割分担**の**再整理**が必要

これまでの主な取組・成果等

学校と教育委員会が両輪で働き方改革や教育政策を推進



学校経営支援センター・TEPROの活用

◆ 学校経営支援センター（平成18年４月1日開設）

○ 校長による自律的な経営支援のために、本庁業務であった、**予算配付・教員人事・教育課程・学校経営**に関する権限を**センターに委ね、学校の身近な地域で**各校の実態に応じた**機動的できめ細かい支援を実施**

○ 学校事務室で行う**庶務、契約及び施設管理等をセンターで集約**し、学校の**事務量を縮減し効率化**

◆（公財）東京都教育支援機構（TEPRO）の概要（令和元年７月１日設立）

○都内公立学校を多角的に支援し、「**教職員の負担軽減**」と「**教育の質の向上**」を図り、東京の教育の振興に寄与

○ 都内における埋蔵文化財の保護を図り、東京の文化の振興に寄与

TEPRO

課題分析

指導主事　（地方教育行政の組織及び運営に関する法律　第18条）

3　指導主事は、上司の命を受け、**学校における教育課程**、**学習指導**その他**学校教育に関する専門的事項の指導**に関する事務に従事する。
4　指導主事は、**教育に関し識見**を有し、かつ、学校における**教育課程、学習指導**その他**学校教育に関する専門的事項**について**教養と経験**がある者でなければならない。
指導主事は、大学以外の**公立学校の教員をもつて充てることができる。**

- 都教育委員会では、**全て教員を充当**(教育管理職候補)
- **教職調整額(R8年は５％)**を支給

指導主事が担う役割の拡大

教員専門職業務

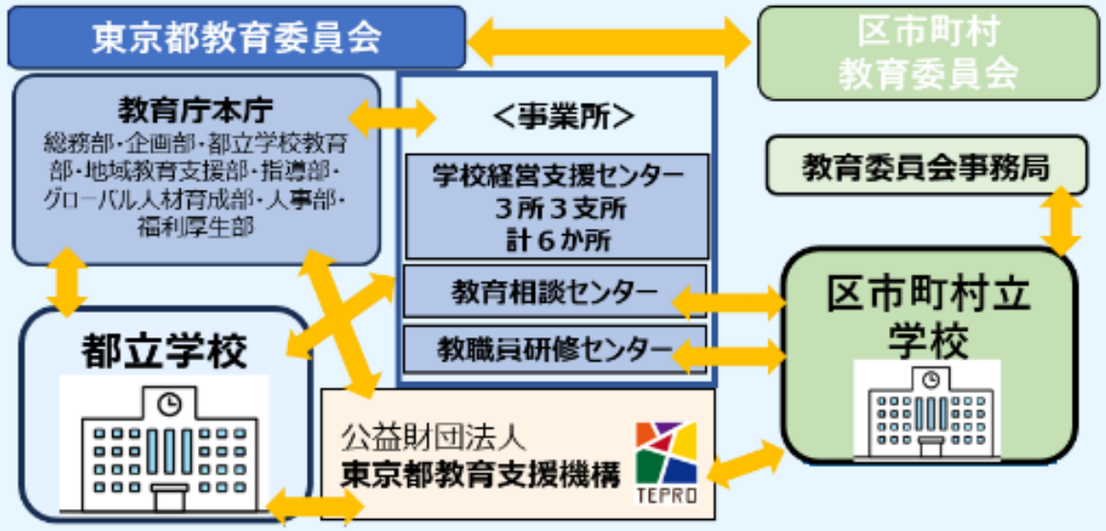
- 教員に対する授業改善への指導、助言
- 教育課程の適正な実施へ向けた指導、助言
- 各教育課題等の事業推進(指定校等)
- 各種推進委員会・連絡会・研究会等の運営
- 調査(国・教育委員会・学校等)　等

＋

行政の側面が強い業務

- **企画・予算要求・執行管理**事務
- **議会業務補佐**
- 会計年度任用職員**任用業務**
- **学校事故対応**
- **他の行政機関**や**企業等との連携**　等

学校と教育委員会詳細



- **学校の現場**に対して、本庁・事業所のあらゆる組織から**それぞれ依頼や指示**
- 教育政策のアップデート等に伴い、**支援が多層化**しており、**役割分担の再整理**が必要

有識者の意見

- 教育委員会から学校への指示系統を明確にし、**相談・対応の窓口を一本化・スリム化する必要**がある。意思決定の負担が現場に過度にかかると、心理的負荷につながっていく。
- **指導主事**が、**学校ごとの実情を踏まえた助言・支援**を行うことが必要

取組の方向性

✓　学校と教育委員会をつなぐキーパーソンである**指導主事の学校支援能力を向上**し、行政職員との連携を推進
✓　組織の仕事の進め方や体制の検討
- 各部署で必要な情報の分散や重複を効率的に処理するための体制の検討
- （公財）東京都教育支援機構（TEPRO）との連携の強化による、より柔軟かつ効果的な業務遂行体制の構築に向けた検討
- 複雑化・多様化する教育課題に対する、学校現場のニーズに応じたきめ細やかな伴走支援体制の検討
- 本庁及び各事業所の役割分担の再整理による、学校現場への的確なサポート機能の検討