

# 学校の働き方改革推進に向けた有識者会議 (令和8年5月28日 第1回会議資料)

# 都内公立学校における「働き方改革」のこれまでの取組

・教員の時間外勤務の削減等を目標に、「実行プログラム」等を策定し、外部人材の拡充やDXの推進など様々な取組を推進

## 1st ステージ

### 学校における働き方改革推進プラン(平成30年2月策定)

#### 【主な取組】

ICTを活用した在校時間の把握、学校閉庁日の設定

専門スタッフの配置(SC・SSW・部活動指導員等)

部活動改革(ガイドライン策定・部活動指導員等)

教員のメンタルヘルスサポート

TEPROの設置(人材バンクや法律相談等で学校支援)

- (1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進
- (2) 教員業務の見直しと業務改善の推進
- (3) 学校を支える人員体制の確保
- (4) 部活動の負担を軽減
- (5) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備

## 2nd ステージ

### 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年度から令和8年度まで)

#### 【主な取組】

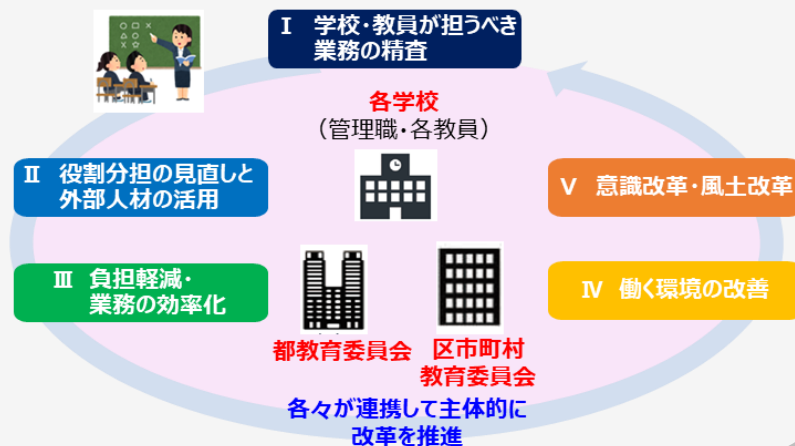
DX推進(統合型校務支援システム、公用スル貸与)

外部人材(スクホ<sup>o</sup>・IT<sup>o</sup>等)の大幅拡充

部活動改革(地域連携・地域移行推進等)

相談しやすい職場づくり(アウトリーチ型相談、LINE相談)

働きやすい環境(未来型オフィス、テレワーク、育業等)



## I プランの基本的考え方

## 1 学校における働き方改革の目的

- 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。**

## 2 本プランの位置付け

- 都立学校に対する都教育委員会としての実施計画
- 区市町村教育委員会における実施計画の策定を支援

- 今後、都教育委員会は本プランにより、都立学校における働き方改革を着実に推進するとともに、区市町村教育委員会における実施計画の策定やその取組に対する支援等を、必要に応じて実施
- 目標の達成状況を検証し、必要な施策の見直しを行うなど、継続的に学校の働き方改革を推進

## 3 学校における働き方改革の目標

## 当面の目標

**週当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにする。**

※ 上記でいう在校時間60時間とは、月当たりの時間外労働がおおむね80時間となる状態を週当たりに換算したものを。

- 都内公立学校における当面の共通目標とし、今後この目標の達成に向けた総合的な対策を実施
- 本取組を通じ、週当たりの在校時間が60時間を超えている教員のみならず、全ての都内公立学校教員における長時間労働を改善

## 4 取組の方向性

- 以下の5点を柱とし、総合的な対策を実施

## (1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

教員の在校時間を適切に把握する必要があることから、ICTの活用やタイムレコーダ等により、在校時間を客観的に把握・集計するシステムを構築

## (2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

教員の専門性が求められる業務を精選し、教員以外の者が担うことができるものについて、役割分担の見直しやICT化の推進などに取り組み、学校や教員の負担を軽減

## (3) 学校を支える人員体制の確保

「チーム学校」としての体制を整備するため、学校事務職員の職務内容の明確化やスクールカウンセラー等の専門スタッフの充実を図るとともに、地域との協働活動等を通じた教育支援活動を充実

## (4) 部活動の負担を軽減

部活動に係るガイドラインを作成し、活動時間の見直しや休養日の設定の在り方を示すとともに、「部活動指導員」や外部指導員の活用を促進

## (5) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備

教員自身が個人や家族で過ごす時間及び自己研鑽の機会を確保できるよう、ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取組を推進

## 5 保護者・地域社会の理解促進及び国への働き掛け

- 働き方改革の意義や取組について、保護者や地域社会の理解を促進するための啓発活動を実施
- 教職員定数の改善・充実や業務改善の促進等に係る財政的支援、弾力的な勤務時間の仕組みなど制度面に関する見直しについて国に要望・提言

## II 都立学校における働き方改革に向けた取組

### 都立学校における取組

- 当面の目標の達成に向けて、教員一人一人が時間を意識した働き方を日々実践できるよう、以下のとおり取組方針を示し、都立学校における働き方改革を促進

#### 取組方針

- ① 平日は、1日当たりの在校時間を11時間以内とすること。
- ② 週休日である土曜日、日曜日については、連続して業務に従事することがないよう、どちらか一方は必ず休養できるようにすること。

#### (1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

- 管理職が教員の在校時間を適切に把握することを通じ、メンタルケアの更なる充実や長時間労働の改善を含めたライフ・ワーク・バランスを実現
- 教員の在校時間に対する自己管理意識の醸成
- 教員一人一人に時間を意識した働き方の実践を促すため、タイムマネジメントやライフ・ワーク・バランスに関する研修を実施
- 定時退庁日や長期休業中等における連続した学校閉庁日を設定するなど、勤務環境の改善に向け、各学校の実情に応じた自律的な取組を促進

#### (2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

- 教員の授業準備や成績処理等の校務の軽減や授業の質の向上に資する実証研究を進め、その具体化を検討（都立学校スマートスクール構想）
- 教育庁各部において調査や依頼等の縮減に向けた具体的な数値目標を設定し、目的や頻度、時期等を改めて精査するなど、調査等を縮減
- 「マイ・キャリア・ノート※」の機能を拡充し、研修動画を配信することにより通所に伴う負担を軽減

※「マイ・キャリア・ノート」  
都内公立学校全教員を対象とした研修履歴自己管理システムのこと。

#### (3) 学校を支える人員体制の確保

- 再任用・非常勤教員を満了となった者等のうち今後も働く意欲がある者を「学校経営支援員」として任用・配置し、学校経営補佐等の業務を担わせることにより、副校長の負担を軽減
- 副校長の業務内容を分析・精選するとともに、ICT機器の更なる活用など、副校長業務及び支援の在り方を検討
- スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等のニーズが増え続けていることなどを踏まえ、今後もこうした専門スタッフの配置を促進

#### (4) 部活動の負担を軽減

- 活動時間や休養日についての基準の設定、適切な部活動運営の在り方等について、文化部活動も含めたガイドラインを都教育委員会において作成・周知
- 法令上、顧問教員に代わって専門的な技術指導や休日の大会引率等を行うことができる「部活動指導員」が学校職員として新たに位置付けられたことから、当該指導員を全都立高校に配置し、顧問教員の負担を軽減
- 都教育委員会及び各学校は、高等学校体育連盟と連携し、「部活動指導員」に対する研修等を定期的・計画的に実施し、資質を向上

#### (5) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備

- 都立学校の学校経営計画においてライフ・ワーク・バランス推進策を明記
- 人事考課制度における自己申告等を通じ、長時間労働の改善に向けた教員の意識改革や職場風土の醸成を推進
- 育児休業の取得促進及びライフ・ワーク・バランス推進の観点から、育児休業を取得している教員について、昇任選考の受験が可能となるよう制度を改正
- 子供の急な病気に対応する病児保育に特化したベビーシッターや家事代行付きのベビーシッターの利用に関する利用料金を助成

### Ⅲ 小・中学校における働き方改革に向けた取組

#### 実施計画の策定

- 都の定める当面の目標を踏まえ、各区市町村教育委員会が地域の実情や所管する各学校の実態を勘案しながら、取組方針や具体的な取組内容、取組に関する検証等を盛り込んだ実施計画を平成30年度中に策定するよう、都教育委員会として働き掛け
- また、各区市町村教育委員会に対して目標の達成状況等について報告を求めるなど取組の実効性を担保するとともに、計画策定状況等についても公表

#### 区市町村教育委員会に対する支援等

- 小・中学校における働き方改革を一層促進するため、取組の方向性（5点の柱）等を踏まえ、区市町村に対する支援・補助等を実施

##### (1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

- 在校時間の把握をICカード等のシステムにより行う区市町村教育委員会に対して支援を実施
- 業務改善や労働問題等に詳しい外部の専門家の知見を活用して教員の意識改革やタイムマネジメント手法の取得・定着を目指す区市町村教育委員会に対して支援を実施

##### (2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

- ICT機器を活用した業務の効率化を目指す区市町村教育委員会に対して、「統合型校務支援システム」等の導入を支援
- 都立学校同様、小・中学校に関わる調査・依頼等についても、目的や頻度、時期等について精査するなど調査等の縮減を促進

##### (3) 学校を支える人員体制の確保

- 小学校の大規模校において英語専科教員を段階的に配置するとともに、その他の学校においては時間講師を配置することにより、外国語活動及び英語に係る指導体制を整備
- 副校長を補佐する非常勤職員の任用などによる「学校マネジメント強化モデル事業」の規模を拡大し、副校長の負担軽減を推進
- 教員に代わって学習プリントの印刷等の補助的業務を行う「スクール・サポート・スタッフ」の配置を促進することにより、教員が児童・生徒への指導や授業準備等に一層注力できる環境を整備
- 都費事務職員の標準的職務内容について改めて周知するとともに、事務職員を対象とする研修においても、校務運営参画意識を醸成する内容を盛り込むなど、都費事務職員の資質向上とその能力活用を促進
- 地域学校協働活動やコミュニティ・スクールなど、地域全体で学校教育を支援す

##### (4) 部活動の負担を軽減

- 活動時間や休養日についての基準の設定、適切な部活動運営の在り方等について、文化部活動も含めたガイドラインを都教育委員会において作成・周知
- 法令上規定された「部活動指導員」を配置する区市町村教育委員会に対し、その参画が教員の働き方改革につながる取組であることを条件に支援を実施
- 中学校体育連盟と連携し、「部活動指導員」に対する研修等を定期的、計画的に実施し、資質の向上
- 部活動の支援人材の掘り起しなど、地域学校協働本部による部活動支援を進めるため、地域コーディネーターの支援を実施

##### (5) ライフワークの実現に向けた環境整備

都立学校と同様の取組を実施

## 1 策定の背景

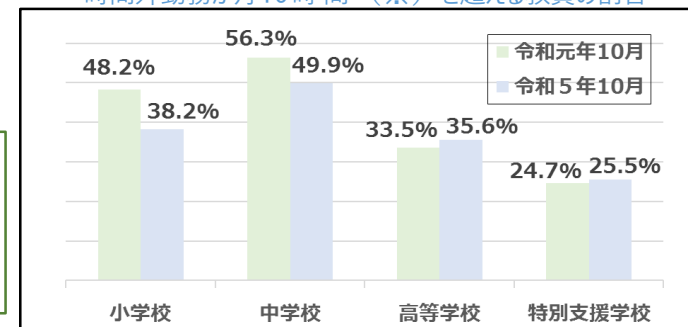
- 「学校における働き方改革推進プラン」を策定し(H30.2)、外部人材活用やデジタル化等の取組を推進
- 時間外勤務の状況は改善傾向にあるものの、依然として長時間勤務の教員が多い状況

### <学校、働き方改革を取り巻く状況の変化>

- 教員の安定的な確保が困難（R5年度教員採用選考における小学校全科の受験倍率は1.1倍、教員の精神疾患による休職率、新規採用教員の1年以内の離職率は増加傾向）
- 新たな課題や複雑・高度化する課題への対応（教育DX、グローバル化、いじめ・不登校など）
- 国・民間企業においても、長時間労働の抑制やライフ・ワーク・バランス実現のための取組を推進

- 教員が心身ともに健康で、やりがいをもって生き生きと働ける環境づくりを一層進めていくことを表明（R5.11）
- 集中的に取り組むべき具体的な対策を「実行プログラム」として取りまとめ、学校における働き方改革を更に加速

時間外勤務が月45時間（※）を超える教員の割合



※国、都教育委員会が1か月当たりの上限として定める基準

## 2 策定の考え方

### (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し、学校教育の質を維持・向上

### (2) 位置付け

- 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5年度から令和8年度まで（4年間）

(4) 成果指標・目標値 各施策の効果検証や改善・充実等に活用

	成果指標（カッコ内は目標値）
①時間外在校等時間	1か月当たり45時間超の教員の割合（0%）
②業務への負担・支援	ストレスチェック「仕事のコントロール」「職場の支援」の値（それぞれ100以下）
③ライフ・ワーク・バランス	教員の仕事と仕事以外とのバランスの満足度（80%以上） 男性の育児休業取得率（50%以上） 年次有給休暇取得日数（年間20日）
④仕事に対するやりがい	授業準備の時間が取れていると感じる教員の割合（80%以上） 児童・生徒の相談の時間が取れていると感じる教員の割合（80%以上） 教員の仕事についての満足度（80%以上）

### (5) 取組の方向性（5つの柱）

#### 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

→外部人材の配置拡充、部活動改革の推進、TEPRO・民間事業者等との連携

#### III 負担軽減・業務の効率化

→人員体制の強化、指導業務の改善、事務の見直し・縮減、校務の改善、DXの推進

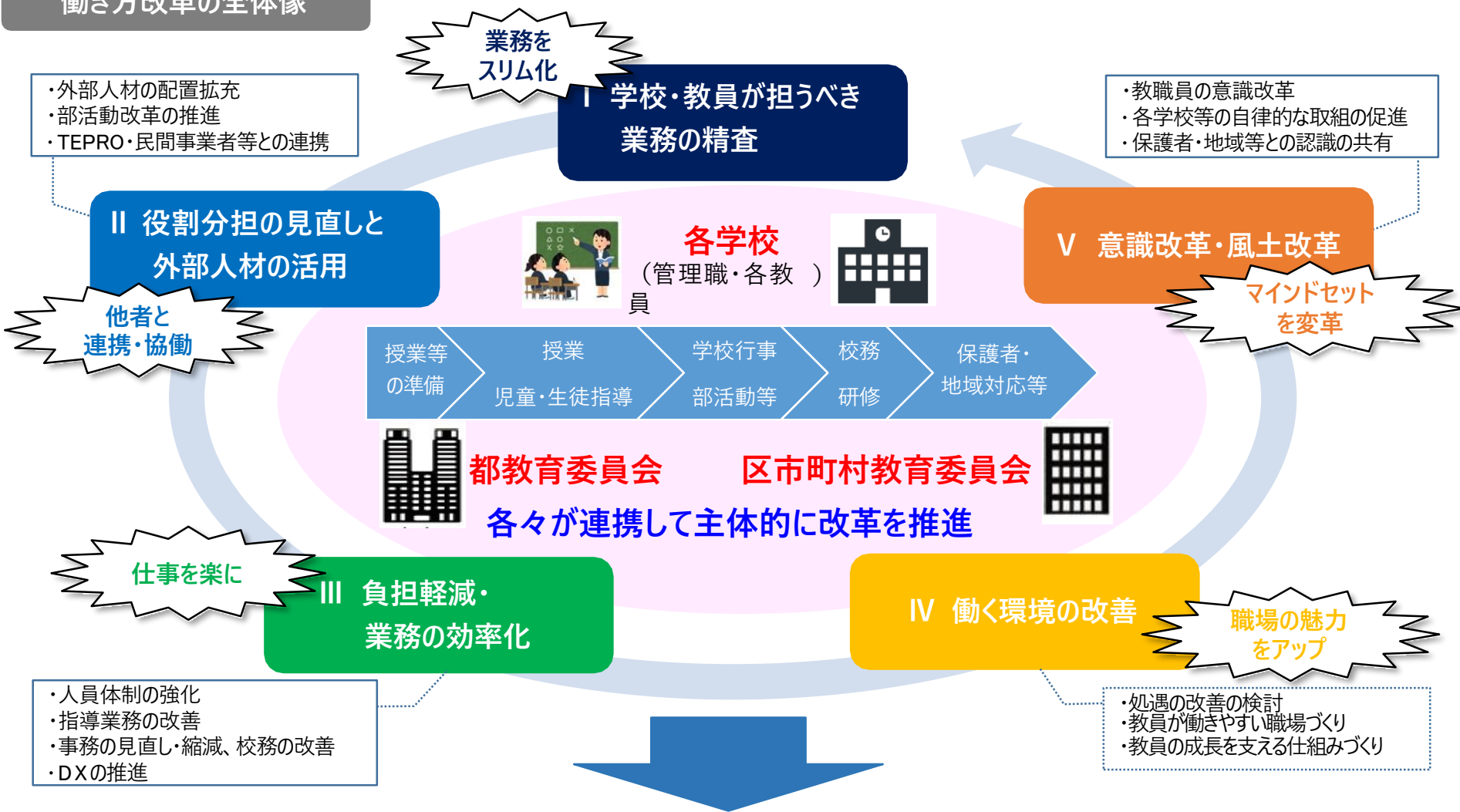
#### IV 働く環境の改善

→処遇改善の検討、教員が働きやすい職場づくり、教員の成長を支える仕組みづくり

#### V 意識改革・風土改革

→教職員の意識改革、各学校等の自律的な取組の促進、保護者・地域等との認識の共有

# 働き方改革の全体像



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      教職への誇り・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

## 3 主な取組

### I 学校・教員が担うべき業務の精査

- ✓学校業務改革推進支援（コンサルタントを活用し、学校業務の精査や改善等を伴走型で支援）【小中高特】

### II 役割分担の見直しと外部人材の活用

#### 1 外部人材の配置拡充

- ✓副校長補佐【小中高特】
- ✓スクールサポート・スタッフ【小中】
- ✓エデュケーション・アシスタント【小】
- ✓社会の力活用事業【小】

#### 2 部活動改革の推進

- ✓部活動指導員の活用【中高特】
- ✓休日の部活動の地域連携・地域移行の推進【中高】

#### 3 TEPRO・民間事業者等との連携

- ✓人材バンク、法律相談や就学支援金等事務支援業務等、TEPROと一層連携した学校支援の在り方を検討【小中高特】

### III 負担軽減・業務の効率化

#### 1 人員体制の強化

- ✓小学校教科担任制の推進【小】
- ✓負担の大きい校務を担う教員の授業時数軽減【小中高特】

#### 2 指導業務の改善

- ✓教材等の共有、指導教諭等の授業動画配信等【小中高特】
- ✓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【小中高特】

#### 3 教員が行う事務の見直し・縮減、校務の改善

- ✓調査等の見直し・縮減【小中高特】
- ✓副校長、分掌主任等が担う業務の点検・見直しの検討【小中高特】
- ✓事務職員の負担軽減(庶務関係事務の集約等の検討)【小中高特】
- ✓保護者等への対応の見直し【小中高特】

### III 負担軽減・業務の効率化（つづき）

#### 4 DXの推進

- ✓Teams等活用による資料共有や配布物の電子配信【高特】
- ✓統合型校務支援システムと採点・分析システムの連携【高】
- ✓保護者コミュニケーションシステムの段階的導入【高特】
- ✓デジタルサポーター配置、ICTリーダーの時数軽減【高特】
- ✓奨学金支援に係るシステムの再構築【高】
- ✓保護者が学校に提出する書類の電子化の検討【高特】
- ✓島しょDXの推進【小中】

### IV 働く環境の改善

#### 1 処遇改善の検討

- ✓国の検討状況を踏まえ、対応を検討【小中高特】

#### 2 教員が働きやすい職場づくり

- ✓職員室の環境改善【高特】
- ✓アウトリーチ型相談事業、SNS相談窓口【小中高特】
- ✓新規採用教員メンターの導入【小】
- ✓教職員のためのコミュニケーションガイドブック【小中高特】
- ✓テレワーク、時差勤務等、新たな働き方の推進【小中高特】
- ✓男性育業取得率の目標値を50%以上に向上【小中高特】

#### 3 教員の成長を支える仕組みづくり

- ✓教育用語集の作成・提供【小中高特】
- ✓研修機会の充実や資格取得等支援の検討【小中高特】

### V 意識改革・風土改革

- ✓在校等時間等の見える化【小中高特】
- ✓区市町村教育委員会や学校の主体的な改革に向けた仕組みづくりの検討【小中高特】
- ✓働き方改革に関する好事例の収集・共有【小中高特】
- ✓保護者・地域、関係機関との認識の共有【小中高特】

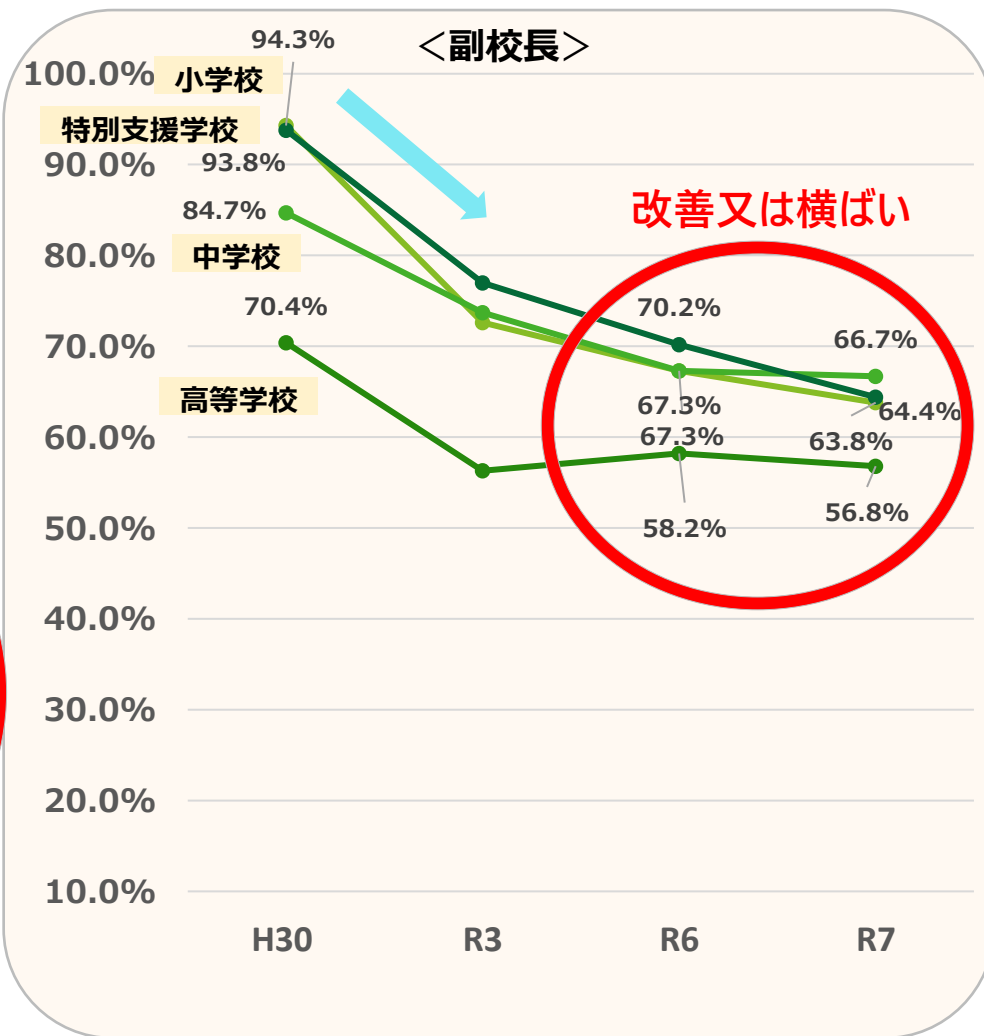
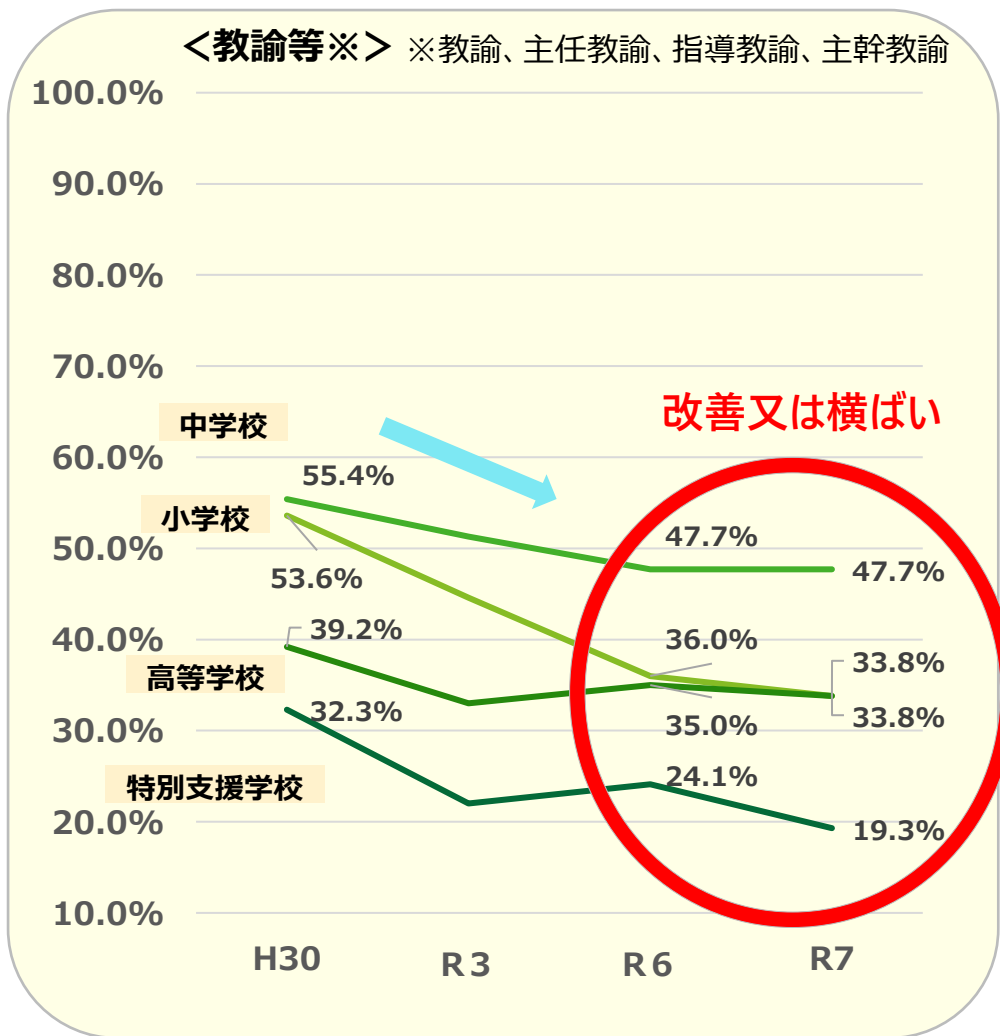
# 主な取組 (年次計画)

方向性	取組	対象	R5	R6	R7	R8		
I 学校・教員が担うべき業務の精査	学校業務改革推進支援	小中高特		コンサルタントに委託し、業務の精査・改善を伴走型で支援	委託結果を踏まえ、業務の適正化を推進 区市町村教育委員会や学校に好事例等を共有			
II 役割分担の見直しと外部人材の活用	配外置部 拡充材の 充材の	副校長補佐	小中高特	1,028校	拡充：1,353校	効果検証の上、今後の展開を検討 人材確保策、質の向上等について検討、実施		
		スクールサポートスタッフ	小中	1,971人	拡充：2,175人			
		エデュケーション・アシスタント	小	100校	拡充：1,268校			
		部活動指導員	中高特	1,412人	拡充：1,796人		効果検証の上、今後の展開を検討	
	・の休 地地 域域 部部 移移 連連 活活 行行 携携 動動	都立高校	高	パイロット校 運動部6校12部 文化部1校1部		令和6年度の状況を踏まえ規模を検討	進捗状況を検証し更に改革を推進	
		都立中学校等	中	10校10部	拡充：10校70部程度			
区市町村立中学校		中	各区市町村における取組を支援					
III 負担軽減・業務の効率化	小学校教科担任制の推進		小	20校	拡充：90校程度	令和10年度までに12学級以上の全校へ導入		
	校務負担軽減のための時数軽減		小中高特	1,506校	拡充：2,140校	効果検証の上、今後の展開を検討		
	教育課程編成に係る助言・指導（授業時数、学校行事等）		小中高特	通知発出	区市町村教育委員会とも連携して学校に対する指導・助言			
	調査等の見直し・縮減		小中高特	視点再整理	視点に基づき縮減	不断の見直し（ICTも活用した縮減の検討・実施）		
	DXの推進	統合型校務支援システムと採点・分析システムとの連携強化		高	システム改修	連携強化		
		保護者コミュニケーションシステム		高特	システムを段階的に導入		拡充：全校	
IV 働く環境の改善	アウトリーチ型相談事業		小中高特	希望する小・中学校対象	希望する都立学校を対象に追加	継続実施		
			小中高特	小学校の全探採教員等対象	小学校の地区間の初異動者等を対象に追加	効果検証の上、今後の展開を検討		
	先生たちのほとLINE		小中高特	開設	都立学校に対象拡大	効果検証の上、今後の展開を検討		
	新規採用教員メンター		小	しくみを導入				
教職員のためのコミュニケーションガイドブック		小中高特	作成・提供	周知・活用・更新				
V 意識改革・風土改革	在校等時間等の見える化		小中高特	在校等時間の客観的把握	他の学校、他の区市町村教育委員会との比較ができるよう「見える化」を検討・実施			
	保護者・地域等との認識の共有		小中高特	チラシ配布	チラシ配布、メッセージ発信等、働き方改革への理解、協力の依頼を継続			

# 都内公立学校教員の時間外在校等時間の状況

○教員の「時間外在校等時間」は平成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**

時間外在校等時間（1か月当たり45h超） 各年度10月の実績



出典：東京都教育委員会「令和7年度学校における働き方改革の進捗及び今後の展開について」  
東京都教育委員会「学校における働き方改革の成果と今後の展開（令和元年度版）」から作成

# 都内公立学校教員の時間外在校等時間の状況

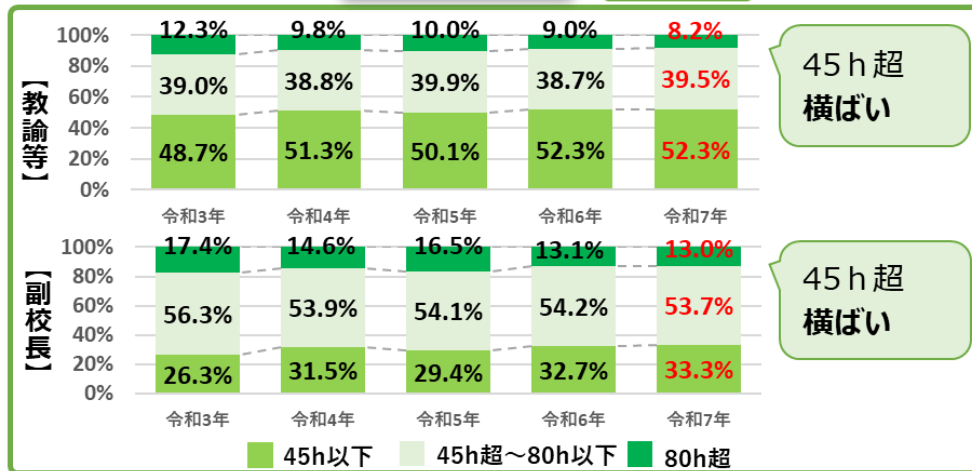
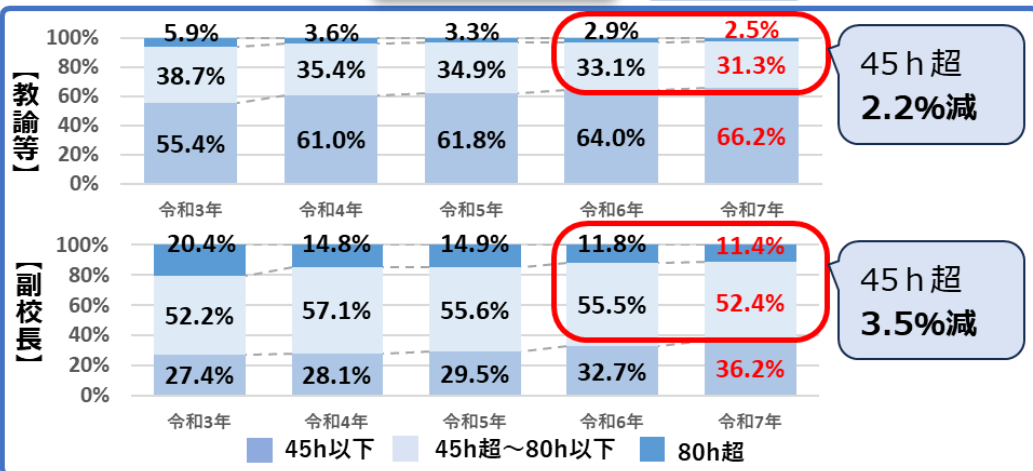
1か月当たり時間外在校等時間の推移（各年度10月の実績）

◇「教諭等」とは、教諭、主任教諭、指導教諭、主幹教諭のこと

校種別

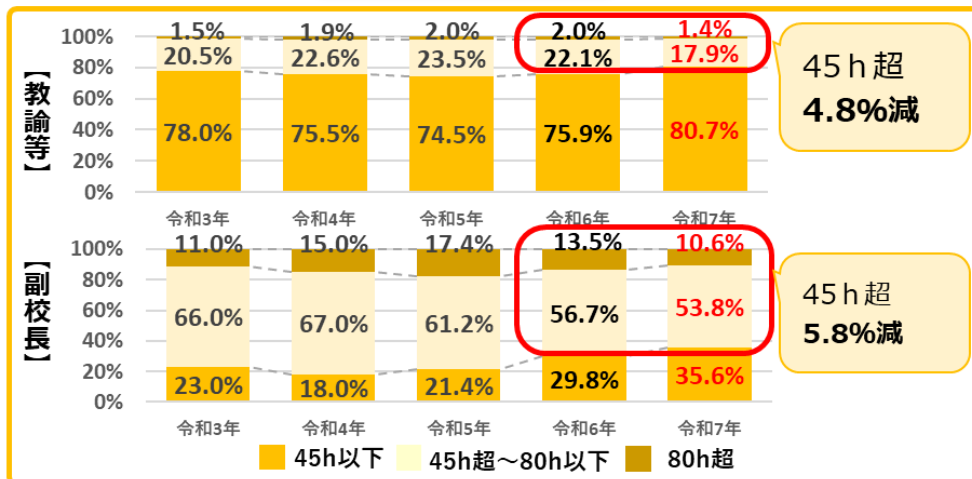
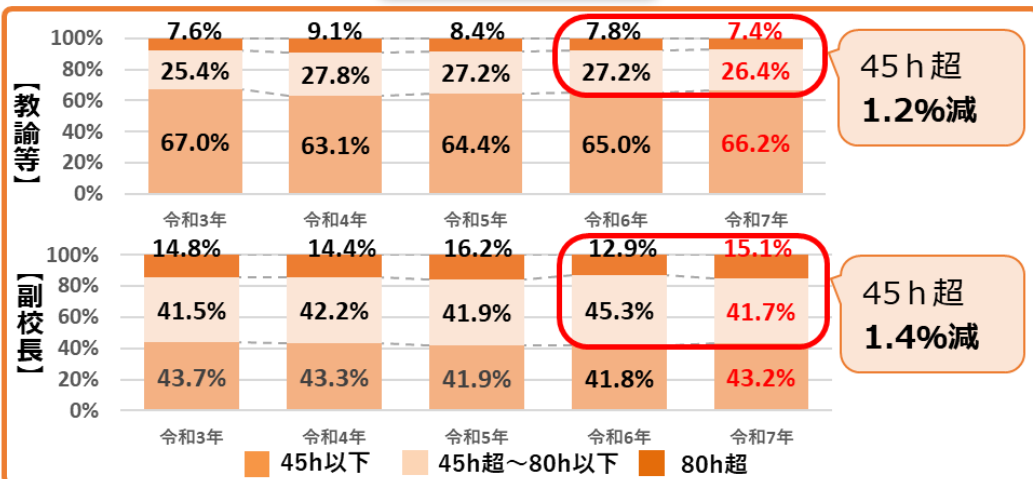
公立小学校 改善

公立中学校 横ばい



都立高等学校 改善  
※中等教育学校含む

都立特別支援学校 改善



# 「学校の働き方改革」の成果指標と達成状況

- 令和5年度に策定した、「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」において9つの成果指標を設定
- 既に目標を達成している成果指標がある一方、目標まで乖離がある成果指標もある

	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	
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%	小：36.0% 中：47.7% 高：35.0% 特：24.1%	
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
	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
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%
	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（※）
	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%（※）
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%
	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%
	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%

※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、そう思う」「どちらかという、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、そう思う」のいずれかを選択した、教員の割合 ※4 令和7年度までの目標

# 「学校の働き方改革」の現状

- 「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)」等改正(令和7年6月)により、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定、時間外在校等時間の更なる縮減が明確化

## ○給特法第八条

**教育委員会**は、指針に即して、**当該教育委員会がサービスを監督**する教育職員に係る業務量管理・健康確保措置の実施に関する計画（以下「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」という。）を定めるものとする。

(中略)

5 **都道府県の教育委員会**は、**市町村の教育委員会**に対し、業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及びその円滑かつ確実な実施に関し**必要な指導、助言その他の援助**を行うよう**努める**ものとする。

- 都教育委員会が令和5年度に策定した「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」の位置づけ
  - ・都立学校教員のサービス監督権者である**都教育委員会の実施計画**
  - ・区市町村立学校教員のサービス監督権者である**区市町村教育委員会による取組の促進**を目指すもの
  - ・国の「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」に位置づけ

**令和8年度末で計画期間が終了**

**有識者の知見**を踏まえ、現行の「実行プログラム」に代わる「**新たな計画**」を**策定**  
(令和9年度から11年度までの3年間を想定)

⇒**PDCAサイクルを徹底**し、**毎年「更新・バージョンアップ」**を行い**取組を加速**

# 「新たな計画」策定に向け議論すべきテーマ

## ○これまでの取組

- 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 (DXの推進を含む)
- IV 働く環境の改善
- V 意識改革・風土改革

## ○学校を取り巻く、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、これまで以上に「**学校教育の質の維持・向上**」と「**教員の働き方改革**」を両立させるための取組が必要
- ✓ **デジタル環境**が日進月歩で**変革**する中、**学校現場での効果的な活用**が求められている

○こうした変化に対応するために、**学校・教育委員会が両輪**となり、**働き方改革**や**教育政策**を推進することが必要

## 主な論点

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

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

# テーマ1 「教育に専念できる時間」を生み出す働き方

論点：時間外勤務の縮減に向け、業務の在り方や仕事の進め方をどのように見直すべきか

## 現状・課題

### ① 担うべき業務の考え方

- 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**（学校や区市町村教育委員会により、**取組状況が異なる**）
- 教科担任制や外部人材の活用等により**人員体制を強化**してきたが、より一層の**職務の分業・役割分担の徹底が必要**
- 「チーム学校」の一員である、**事務職員等の更なる活用が必要**

### ② 学校の組織・人員体制

- 学校の組織文化や慣習**は、**教員の意識や働き方に影響**しており、よい面もあるが、**長時間勤務につながる要因**のひとつ
- 学校経営や業務のマネジメント力**、**運営手法は管理職によるところが大きい**

### ③ 働きやすい職場づくり

- 教職員の**健康リスク**や**仕事の満足度**は改善傾向にあるが、**退職者や採用1年以内に離職する教諭は増加傾向**
- 年次有給休暇取得率**や**男性の育業取得率**は向上してきたが、**時差勤務やテレワーク等を活用した多様な働き方の推進が必要**
- 教員が**ストレスなく働くことができる職場環境の整備が必要**

## 解決の方向性

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1 「教育に専念できる時間」を生み出す働き方

## 現状詳細

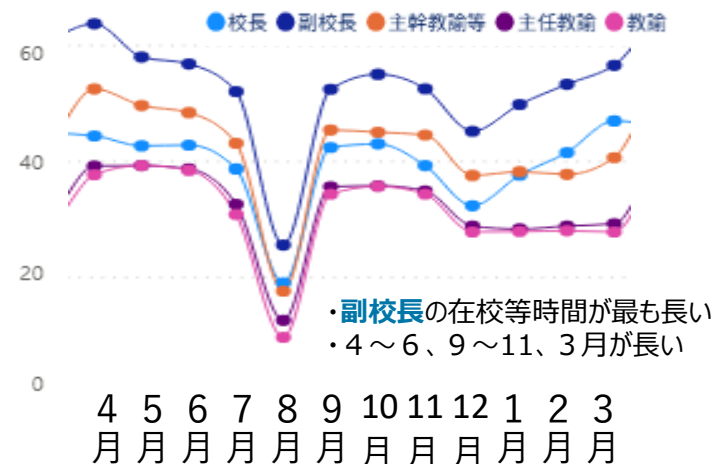
### <区市町村教委別 1か月時間外在校等時間の平均 (令和6年度) >

A市	小：44.1時間	中：34.7時間
B区	小：33.6時間	中：37.5時間
C区	小：28.6時間	中：28.1時間
D市	小：27.9時間	中：57.0時間

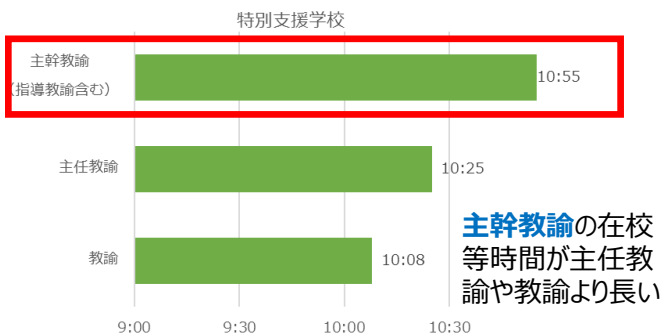
地区・校種  
により異なる

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」から作成

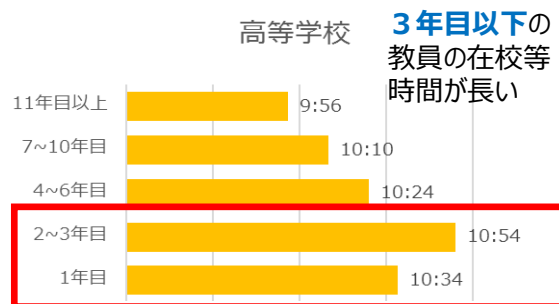
### <職層別・月別在校等時間平均 (都立学校) >



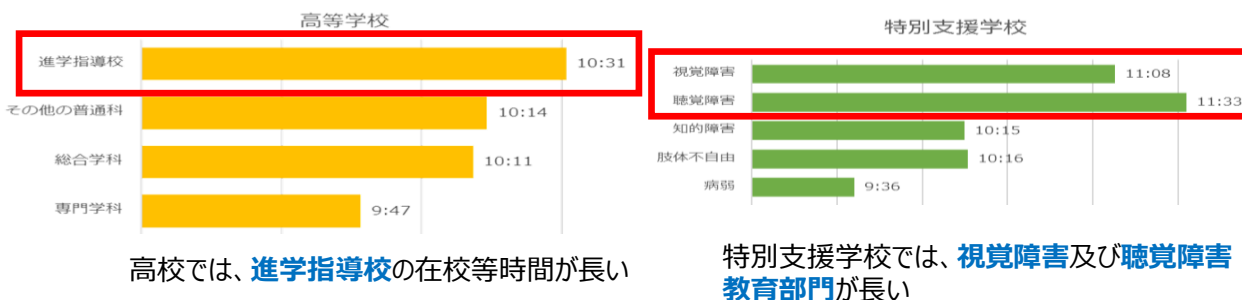
### <職層別 在校等時間 (平日) >



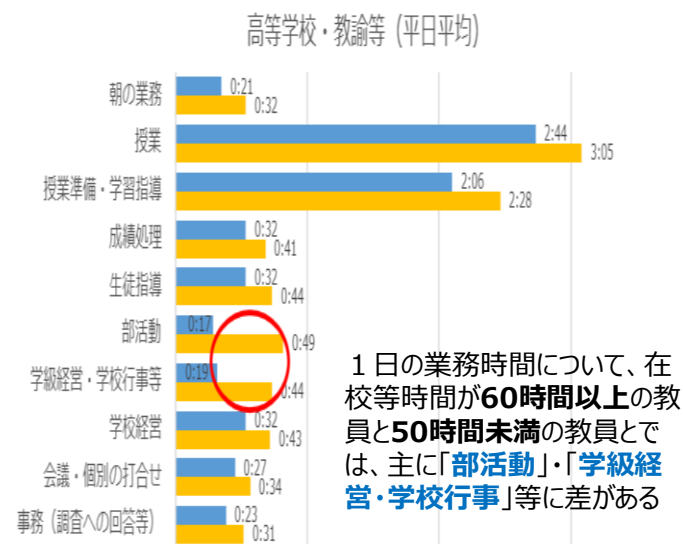
### <経験年数別 在校等時間 (平日) >



### <学校のタイプ別 (学科等) 在校等時間 (平日) >



### <在校等時間が長い者と短い者の業務時間>



# テーマ1 「教育に専念できる時間」を生み出す働き方

## 現状詳細

### <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  
(カッコ内は自治体数)

①	学校徴収金の徴収・管理	41.3% (26)
	調査・統計等への回答	50.8% (32)
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)
	給食の時間における対応	49.2% (31)
③	学校行事の準備・運営	66.7% (42)
	支援が必要な児童生徒等への対応	93.7% (59)

⇒業務による取組差や自治体間の取組差あり

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」から作成

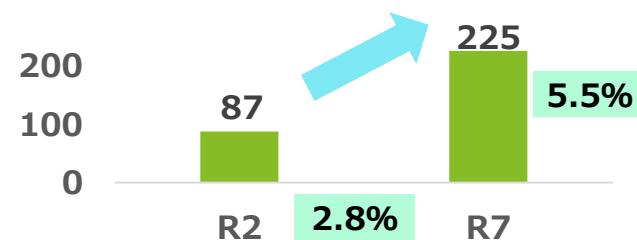
### <教員調査（アンケート）> 中学校の例

出典：文部科学省「教員勤務実態調査（令和4年度）の集計（確定値）について」から作成

削減すべきと考えているものの、削減できないと考える理由	学校徴収金の徴収・管理	調査・統計等への回答等
いままで実施してきた取組・慣行はなかなか見直しづらい等、所属する学校の文化等により難しいため	40.9%	46.2%
保護者の理解が必要となるため	37.9%	13.1%
地域ボランティア、支援人材、教員等の追加的な協力が必要なため	26.2%	24.0%
地域の理解が必要となるため	10.2%	8.7%

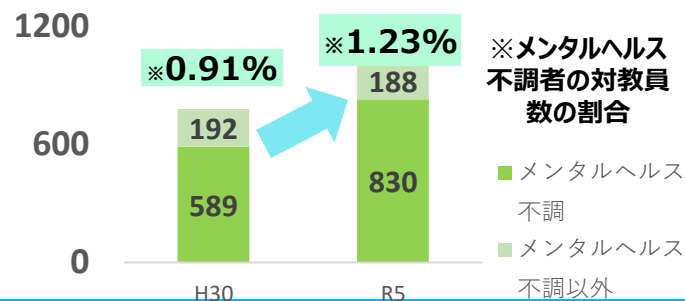
⇒学校の文化等が教員の業務削減や事務職員の活用を困難にしている面もあり

### 新任教諭の1年以内退職が増加



※進路変更・メンタルで約8割

### 病気休職者（メンタルヘルス不調）の割合が増加



### 雑多でコミュニケーションが図りづらい職員室環境の例



## 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

論点：教育委員会も含め、組織やマネジメント力のアップグレードをどのように進めていくべきか

### 現状・課題

#### ① 校長等のマネジメント

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

○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

#### ② 学校管理職・指導主事

○学校に**指導・助言**する**キーパーソン**である「**指導主事**」は、**様々な事務仕事・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

○**教育管理職選考の倍率**は低く、**将来の教育管理職**の計画的な**確保・育成**が必要

#### ③ 教育委員会

○教育政策の**アップデート**に伴い、**教育委員会の業務**も**拡大し、複雑・高度化**

○**学校現場**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**が出る仕組み

### 解決の方向性

① **校長等のマネジメント**のあり方を見直し

② **学校管理職・指導主事**のあり方を見直し

③ **教育委員会**における**仕事の進め方**や**体制**を見直し

学校事務職員や**教育委員会の事務職員**の**仕事のあり方**とも関連

# 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

「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管理する指標」（令和8年2月一部改定版）より抜粋

### 東京都の教育に求められる教師像

#### ● 教育に対する熱意と使命感を持つ教師

- ・ 子供に対する深い愛情
- ・ 教育者としての責任感と誇り
- ・ 高い倫理観と多様性に配慮した人権意識

#### ● 豊かな人間性と思いやりのある教師

- ・ 温かい心、柔軟な発想や思考、創造性
- ・ 幅広いコミュニケーション能力

#### ● 子供のよさや可能性を引き出し 伸ばすことができる教師

- ・ 常に学び続ける意欲
- ・ 一人一人のよさや可能性を見抜く力
- ・ 教科等に関する高い指導力

#### ● 組織人として積極的に協働し 互いに高め合う教師

- ・ 経営参画への意欲、協働性
- ・ 高い志とチャレンジ精神
- ・ 自他の安全を守る危機管理能力

教員		教育管理職等	
求められる役割や能力		求められる役割	
教職に必要な素養			
教員が身に付けるべき力	学習指導力	学校マネジメント能力	学校経営力
	生活指導力・進路指導力		外部折衝力
	外部との連携・折衝力		人材育成力
	学校運営力・組織貢献力		教育者としての高い見識
特別な配慮や支援を必要とする子供への対応		特別な配慮や支援への対応	
デジタルや情報・教育データの利活用		デジタルや教育データの利活用	
教育課題に関する対応		教育課題に対する対応	

・ 求められる教師像や教育管理職に求められる役割として、**4つの学校マネジメント能力**を設定

・ 今後、**社会状況の変化**に即し、より**多様な視点**を踏まえた学校経営を行っていくためには、

**求められる役割や能力のさらなる強化**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

## ② 学校管理職・指導主事等

- < 校長任用審査 >
- 校長選考合格者
  - 管理職（副校長、統括指導主事等）経験年数4年以上

校長（最速43歳）

校長職候補者選考

教育管理職歴3年以上  
59歳未満

副校長（最速39歳）

指導主事

教育管理職選考B

教育管理職選考C

教育管理職選考A

44歳未満

39歳以上54歳未満

主幹・指導教諭歴3年以上  
50歳以上60歳未満

主幹教諭・指導教諭（最速33歳）

主任教諭歴2年以上  
44歳未満

4級職選考

主任教諭歴2年以上  
34歳以上60歳未満

主任教諭（最速31歳）

主任教諭選考

教職経験8年以上  
30歳以上62歳未満

教諭（最速23歳）

< 副校長任用審査 >

- 教育管理職選考合格者
- A選考合格後、原則5年以上（主任教諭で合格の場合、6年以上）
- B選考合格後、原則2年以上（主任教諭で合格の場合、3年以上）
- C選考は、教育管理職選考の判定結果をもって任用審査会における適格の判定を受けたものとみなす。

教員管理職選考の倍率

は低い状態が続いている

1.3	1.4	1.6
532人	506人	485人

R5

R6

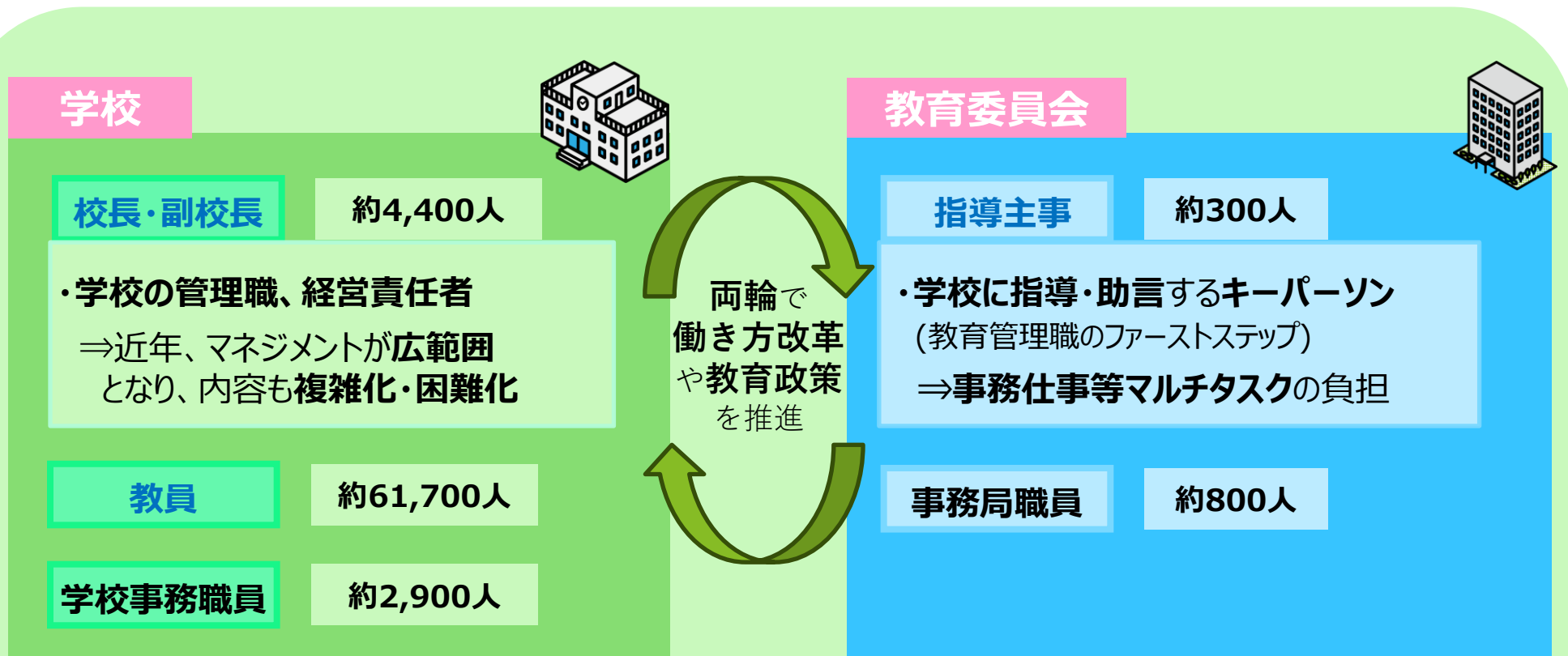
R7

・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、昇任選考等が多岐に亘っており、校長職に任用されるまでのプロセスが多段階で複雑

# 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

## ③学校と教育委員会

学校の働き方改革の実効性を高めるためには、教員の働き方の見直しだけでなく、  
学校の事務職員や、学校を指導・支援する**教育委員会**を含め、**業務を一体的に見直す**必要

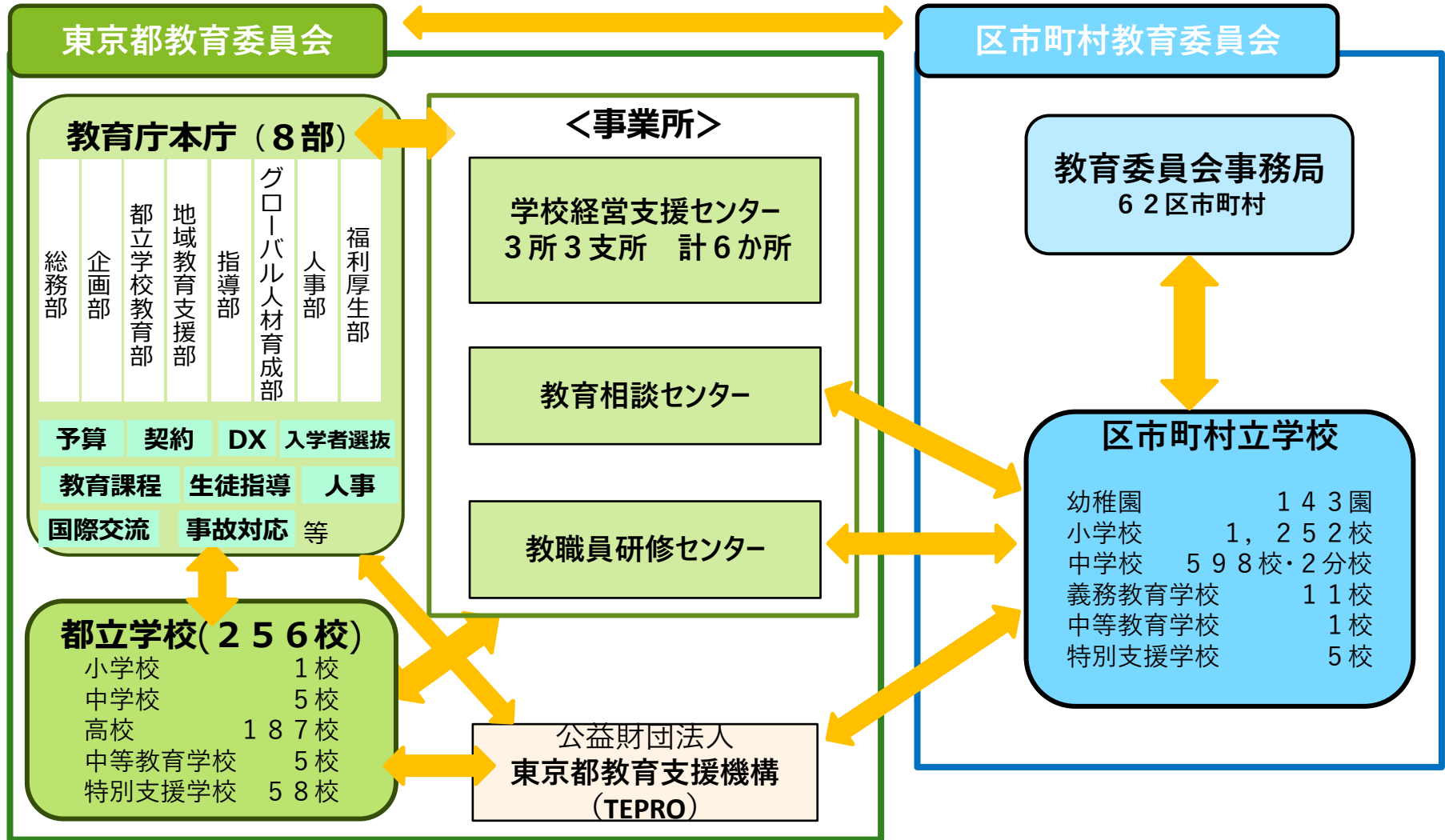


※人数は、東京都教育委員会「R7年度公立学校統計調査報告書（学校調査編）」から集計

# 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

## ③-1 学校と教育委員会詳細

※学校数は令和8年4月1日



- ・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が出る仕組み
- ・教育政策のアップデート等に伴い、支援が多層化しているため、役割分担の再整理が必要

# 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

## 学校経営支援センター

(支援対象 **都立学校**)

### ◆学校経営支援センターの概要（平成18年4月1日開設）

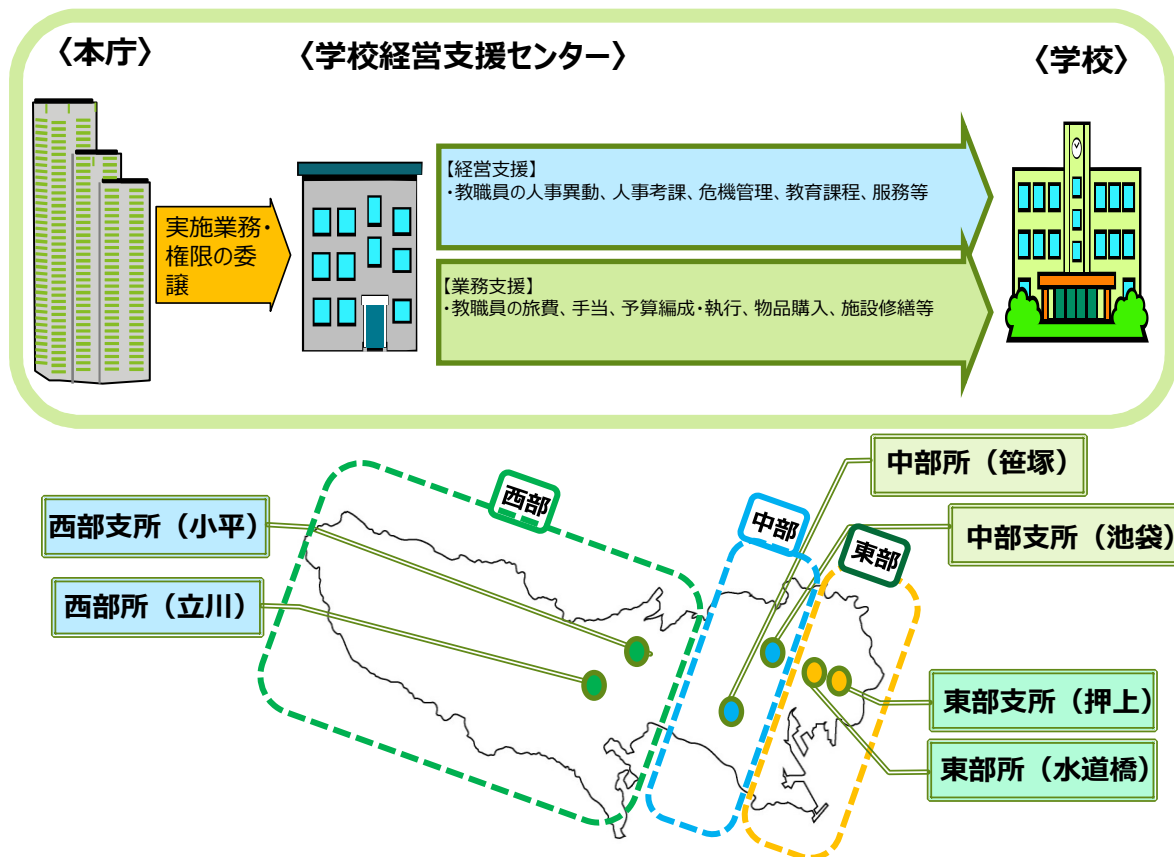
- 校長による自律的な経営支援のために、本庁業務であった、**予算配付・教員人事・教育課程・学校経営**に関する権限をセンターに委ね、**学校の身近な地域で各校の実態に応じた機動的できめ細かい支援を実施**
- 学校事務室で行う**庶務、契約及び施設管理等**をセンターで集約し、**学校の事務量を縮減し効率化**

### ◆管理課の主な業務

- 学校経営企画室の業務集約による集中処理
  - ・旅費計算・支給
  - ・通勤手当などの各種手当の計算・認定
  - ・予算編成・執行に係る支援
  - ・設備保守点検
  - ・物品購入等、**契約業務の集約化**
  - ・施設修繕・改修工事

### ◆経営支援室の主な業務

- 実態に応じたきめ細かな支援を実施
  - ・教職員の**人材情報の収集と育成の支援**
  - ・校長の**人事構想支援と異動作業**
  - ・適正な人事考課への支援
  - ・危機管理対応支援
  - ・教育課程の**編成・実施・適正化への支援**
  - ・臨時的任用教員・非常勤講師等の任用等
  - ・教職員の**サービス（休職等）、疑義照会等**



# 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

論点：生成AI・データ等を活用した新たな働き方をどのように確立していくべきか

## 現状・課題

### ① デジタル基盤

- 校務の効率化を図るため、既存のデジタル基盤を有効活用していくことが必要

【例】

(全校種)

- ・統合型校務支援システム

(都立学校)

- ・公用スマホの貸与(R8新規)
- ・保護者コミュニケーションツール

### ② 生成AI等

- 「都立AI」を学習での活用に加えて、校務においても積極的に活用していくことが必要

※「都立AI 校務における利活用マニュアル」を第1回有識者会議終了後に発出

### ③ データの把握、分析、活用

- 効果的な学校経営マネジメントの推進や、教員の時間に対する意識を高めていくため、在校等時間や業務量のデータを有効活用がすることが必要

※現在、校務DXに係る実態調査中

## 解決の方向性

① デジタル基盤を前提とした働き方の推進

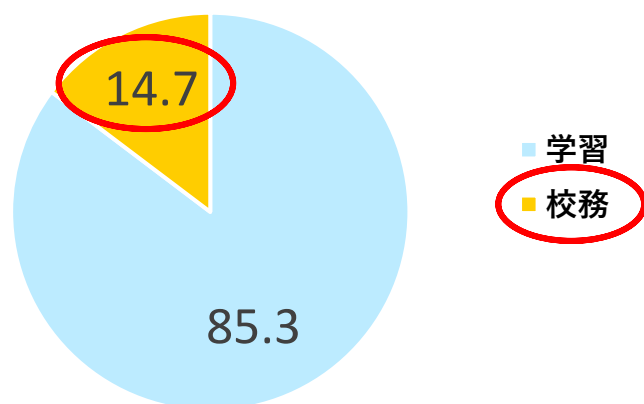
② 生成AIなど新たなテクノロジーを活用した働き方の推進

③ 在校等時間や業務量等のデータの把握、分析、活用

# 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

- 「都立AI」を学習での活用に加えて、校務においても積極的に活用していくことが必要

## 【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
- この機能により、簡単に答えを出さず、児童・生徒の考えさせるような設定や、校務に特化した回答を生成することが可能になる
- 生成AIメニューは、各学校内や全都立学校内で共有でき、広く利用可能

## ○「都立AI 校務における 利活用マニュアル」

校務での都立AIの活用を推進するため、利活用マニュアルを、本日全都立学校に配布

都立学校生成AI利活用ガイドラインに基づく  
校務における利活用マニュアル



### 【主な記載内容】

#### ○校務における利活用例

- ・所見や推薦文等の下書きサポート
- ・文献や資料の要点整理
- ・教師の発問に対する児童・生徒の反応のシミュレーション

#### ○注意事項

- ・生成した結果を確認してから使用すること
- ・個人情報など機密性の高い情報を入力しないこと

#### ○都立AIの具体的な操作説明

# 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

## ○都立学校の在校等時間の見える化

before

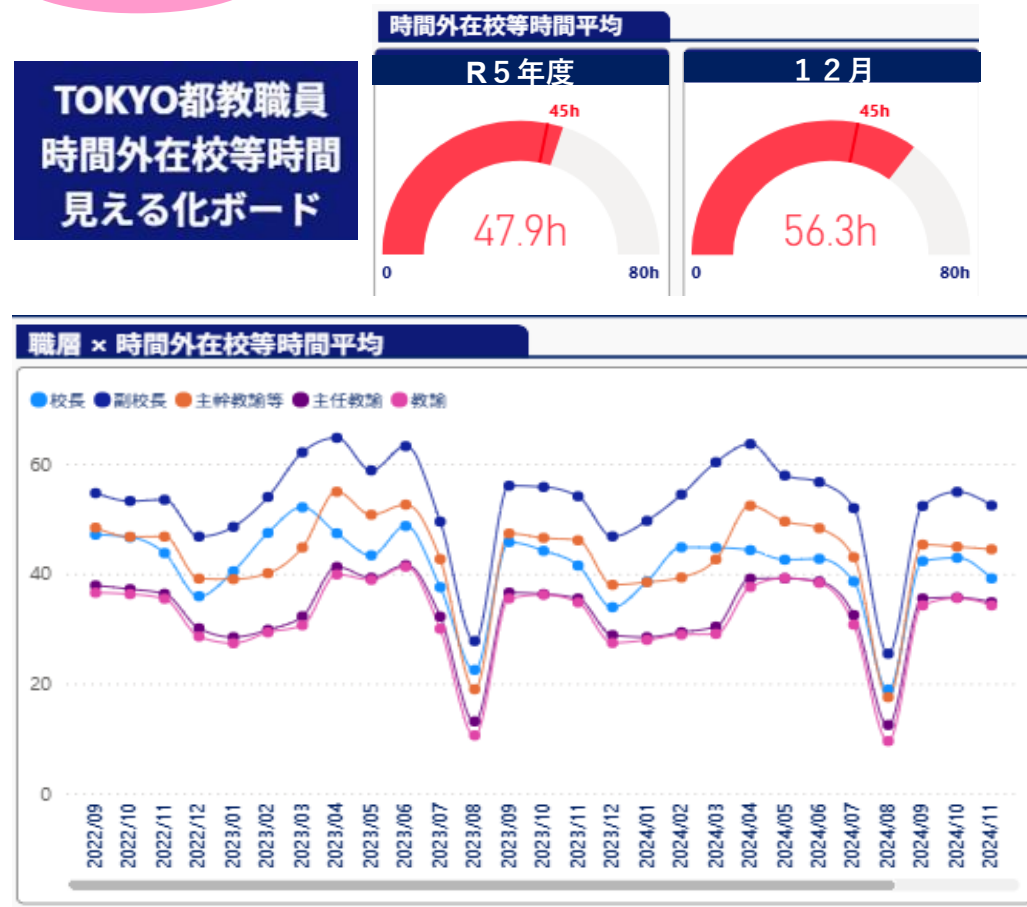
学校の個別Excel表で時間外在校等時間を管理

	月平均	4月	5月	...	12月	年間計
A	50	48	58		40	600
B	22	14	21		14	264
C	55	56	47		67	660
D	32	18	29		48	384
E	61	52	55		60	732
F	72	75	74		74	864
G	43	42	40		52	516
	⋮	⋮	⋮		⋮	
	<b>47.9</b>	43.6	48.8		<b>56.3</b>	

after

ダッシュボードの活用

(令和7年2月から運用)



- ・各校が自校の状況を客観的に把握・分析し、具体的な改善策を検討するための材料
- ・見える化により、学校内・チーム内での建設的な対話のきっかけとして活用

- ☞ 管理職の組織マネジメントや教職員の意識の改革、学校の風土改革を促進
- ☞ 今後、区市町村教育委員会にも対象を拡大

## テーマ1 教育に専念できる時間を生み出す働き方

### 時間外勤務の縮減に向け、業務の在り方や仕事の進め方をどのように見直すべきか

- (1) 全ての学校で、**学校・教員が担うべき業務**や**負担軽減を図るべき業務の見直し**をどのように進めていくべきか。
- (2) 教員の働き方の**意識**を高め、**学校の組織文化や慣習**を見直し、**効果的なマネジメント**による学校経営の下で業務を進めていくためには、どうあるべきか。
- (3) 教職員の**エンゲージメント向上**に向け、様々なライフスタイルに合わせた**柔軟な働き方**の実現や**よりよい職場環境**はどうあるべきか。

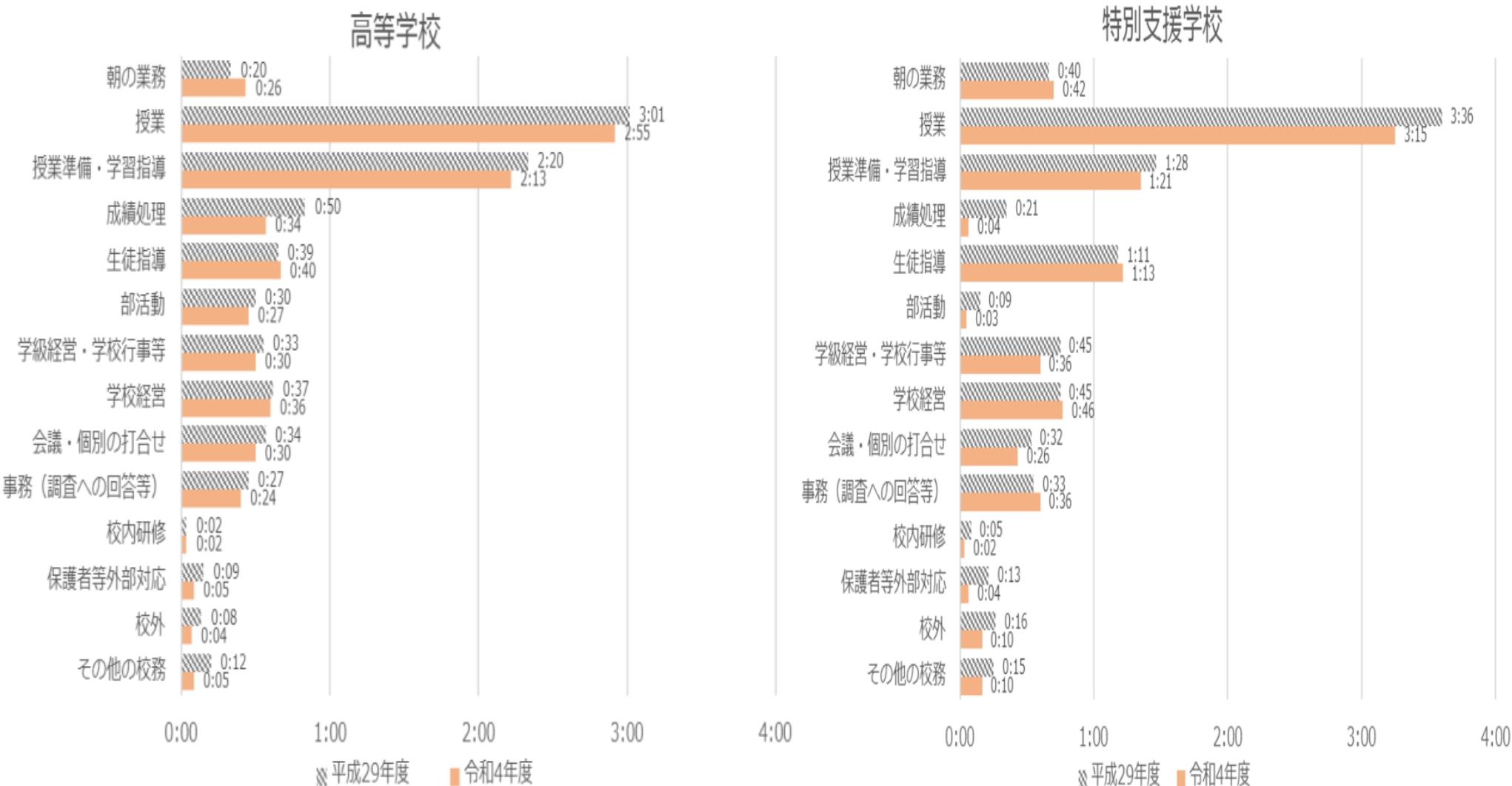
## テーマ2 学校のマネジメント機能の強化や、教育委員会の業務運営等 教育委員会も含め、組織やマネジメント力のアップグレードをどのように進めていくべきか

- (1) 社会状況を踏まえた、**これからの時代の学校経営**に求められる校長等の**マネジメントのあり方**はどうあるべきか。
- (2) 将来の学校経営を担う**管理職の確保・育成**に向けた、**選考・任用制度等**はどうあるべきか。
- (3) 学校を指導・支援する**教育委員会**における**仕事の進め方や体制**はどうあるべきか。

# 參考資料

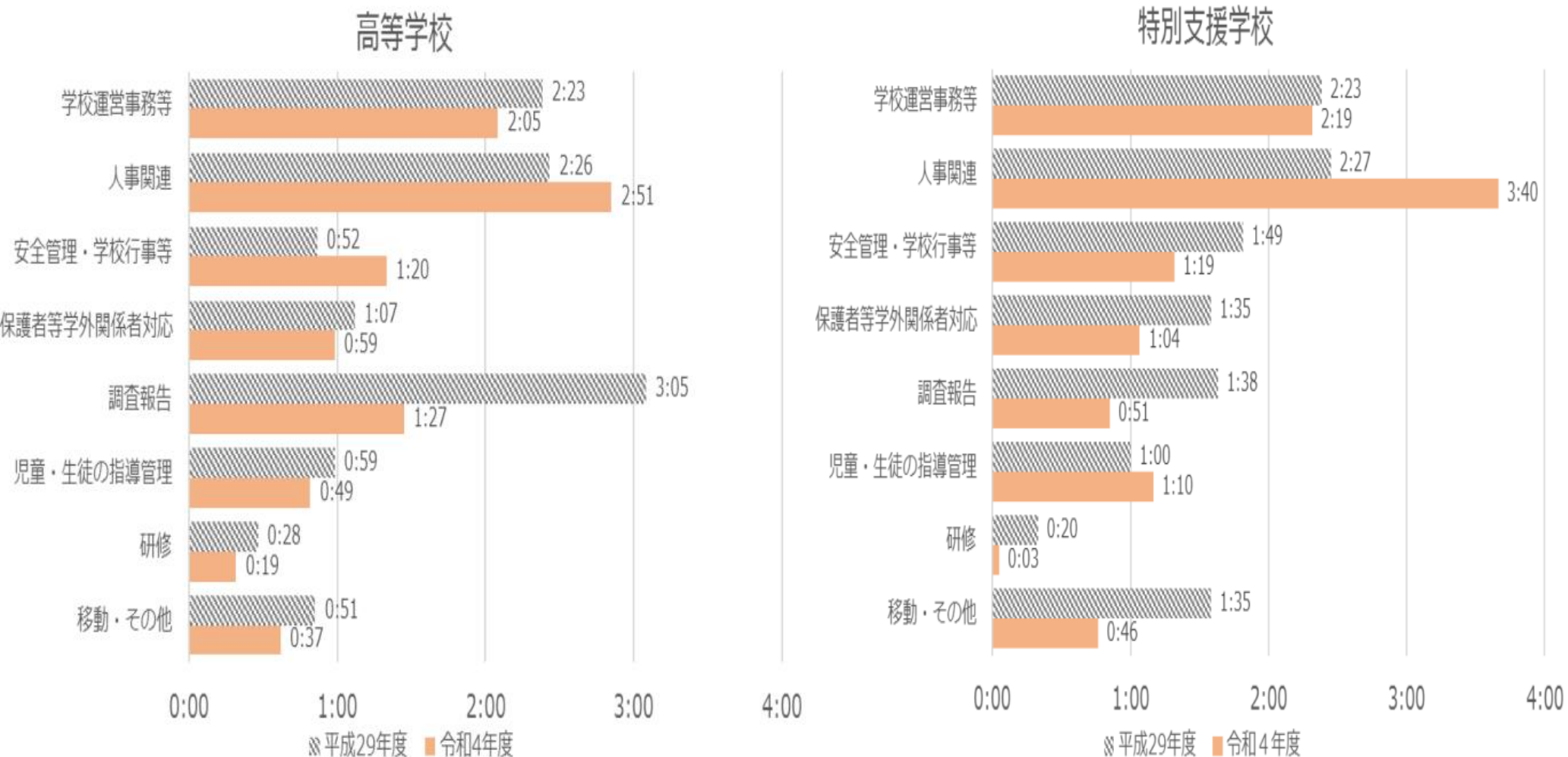
# 教員の業務時間（都立学校 教諭等）平日

○「授業」が最も長く、次いで「授業準備・学習指導」、「生徒指導」、「学校経営」の順となっている。



# 教員の業務時間（都立学校 副校長）平日

○ 調査実施時期の違いはあるものの、前回調査と比較して複数の業務で業務時間が減少  
**「人事関連」**が最も長く、次いで**「学校運営事務等」**となっている。



# 教員の業務時間（全国の小・中学校 教諭）

- 「教諭」の平日の在校等時間について業務内容別にみると、小学校、中学校共に「授業(主担当)」の時間が最も長く、次いで「授業準備」「生徒指導(集団1)」の時間が長い。
- 土日の在校等時間については、中学校において「部活動・クラブ活動」の時間が長い。

教諭の1日当たりの在校等時間の内訳

時間:分

	平日		土日	
	小学校	中学校	小学校	中学校
朝の業務	0:41	0:44	0:00	0:00
授業(主担当)	4:13	3:16	0:02	0:01
授業(補助)	0:20	0:23	0:00	0:00
授業準備	1:16	1:23	0:10	0:11
学習指導	0:21	0:13	0:00	0:00
成績処理	0:25	0:36	0:04	0:12
生徒指導(集団1)	0:56	0:49	0:00	0:00
生徒指導(集団2)	0:02	0:05	0:00	0:00
生徒指導(個別)	0:04	0:14	0:00	0:00
部活動・クラブ活動	0:03	0:37	0:01	1:29
児童会・生徒会指導	0:02	0:05	0:00	0:00
学校行事	0:15	0:15	0:04	0:03
学年・学級経営	0:19	0:27	0:01	0:02
学校経営	0:17	0:17	0:02	0:02
職員会議・学年会などの会議	0:19	0:18	0:00	0:00
個別の打ち合わせ	0:05	0:06	0:00	0:00
事務(調査への回答)	0:04	0:04	0:00	0:00
事務(学納金関連)	0:01	0:01	0:00	0:00
事務(その他)	0:15	0:17	0:02	0:03
校内研修	0:09	0:04	0:00	0:00
保護者・PTA対応	0:06	0:09	0:00	0:00
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:00
行政・関係団体対応	0:01	0:01	0:00	0:00
校務としての研修	0:08	0:09	0:00	0:00
会議	0:03	0:05	0:00	0:00
その他の校務	0:08	0:09	0:00	0:02
総計	10:45	11:01	0:36	2:18

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

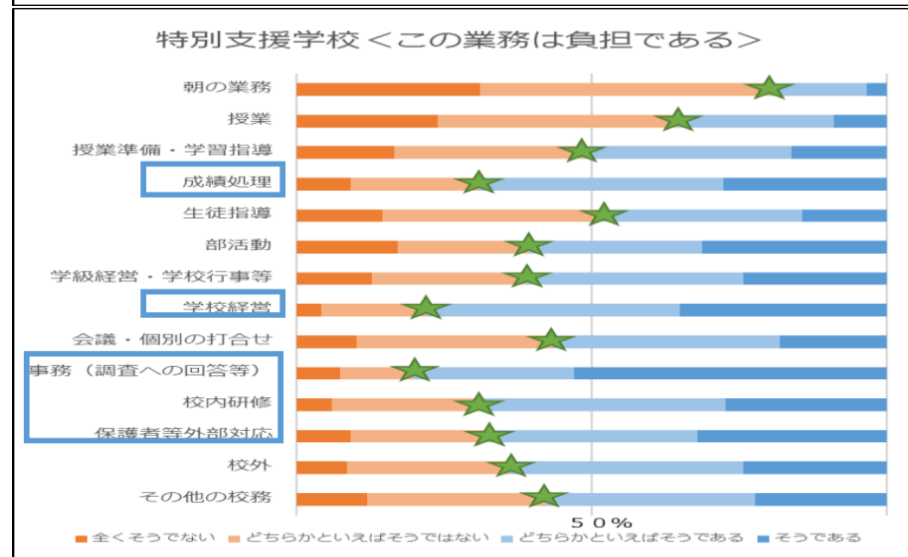
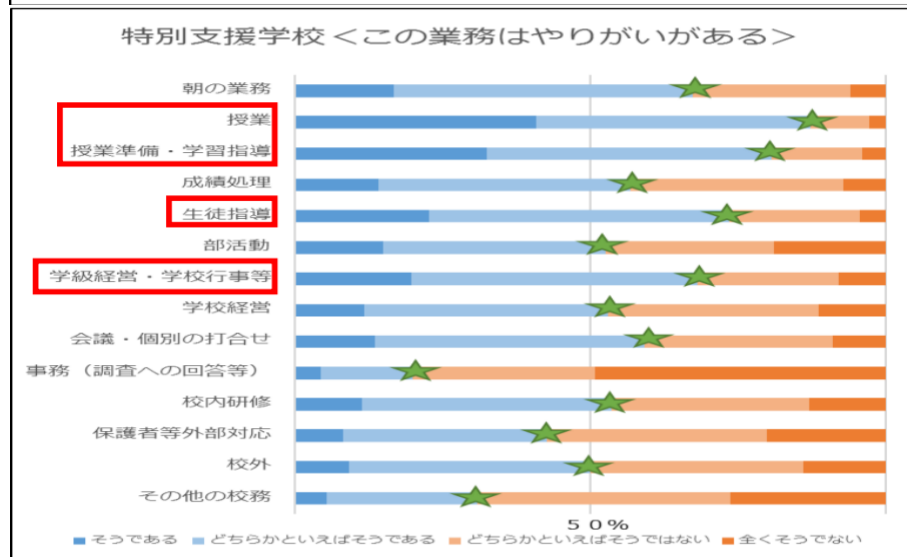
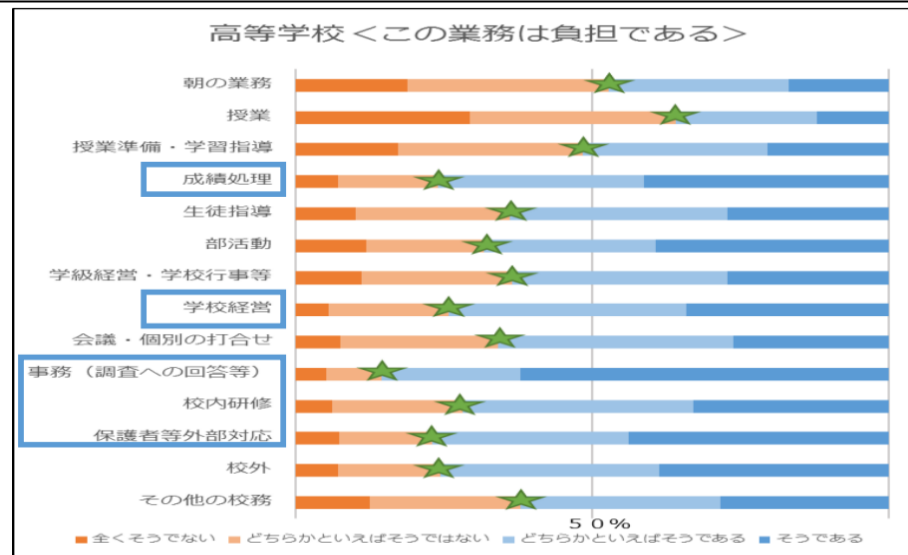
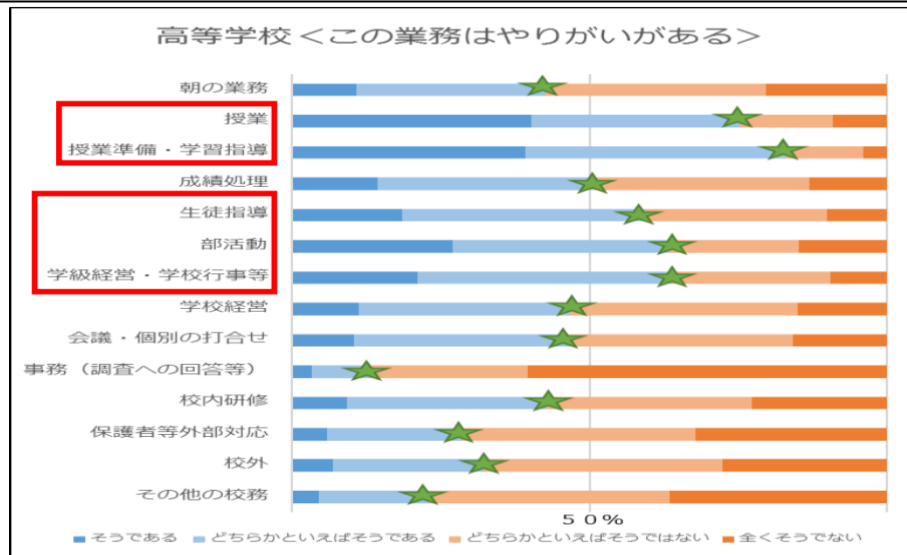
※棒グラフは、当該校種における全体に占める割合を示す。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

※「土日」には、土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

# 業務別やりがい・負担感（都立学校 教諭等）

- やりがいについては、いずれの校種でも、「授業」、「授業準備・学習指導」、「生徒指導」及び「学級経営・学校行事等」について、やりがいを感じている者の割合が高くなっており、高等学校においては「部活動」も割合が高くなっている。
- 負担感については、「成績処理」、「学校経営」、「事務（調査への回答等）」、「校内研修」及び「保護者等外部対応」について、負担感を感じている者の割合が高くなっている。



# 業務別やりがい・負担感（全国の小・中学校 教諭）

- 授業、授業準備や生徒指導等の業務については、相対的に負担感が低く、やりがいや重要度が高い。
- 事務や地域対応等の業務については、相対的に負担感が高く、やりがいや重要度が低い。

小学校	A この業務は負担である	B この業務にはやりがいがある	C この業務は重要である
朝の業務	2.42	2.47	3.34
授業(主担当)	2.60	3.62	3.88
授業(補助)	2.26	2.95	3.34
授業準備	3.15	3.33	3.76
学習指導	3.23	2.87	3.17
成績処理	3.50	2.58	3.32
生徒指導(集団1)	3.13	2.82	3.27
生徒指導(集団2)	3.02	2.63	3.25
生徒指導(個別)	3.16	2.97	3.54
部活動・クラブ活動	3.32	2.27	2.23
児童会・生徒会指導	3.07	2.68	2.93
学校行事	3.32	3.15	3.35
学年・学級経営	3.22	2.89	3.23
学校経営	3.34	2.53	3.04
職員会議・学年会などの会議	3.16	2.49	3.20
個別の打ち合わせ	2.94	2.81	3.44
事務(調査への回答)	3.76	1.47	1.94
事務(学納金関連)	3.54	1.55	2.31
事務(その他)	3.66	1.60	2.11
校内研修	3.10	2.93	3.16
保護者・PTA対応	3.49	2.44	3.13
地域対応	3.43	2.11	2.53
行政・関係団体対応	3.34	1.94	2.35
校務としての研修	3.17	2.64	2.92
会議	3.33	2.31	2.61
その他の校務	3.19	1.99	2.14
平均	3.19	2.54	2.98

中学校	A この業務は負担である	B この業務にはやりがいがある	C この業務は重要である
朝の業務	2.26	2.54	3.44
授業(主担当)	2.38	3.64	3.88
授業(補助)	2.33	2.67	3.06
授業準備	3.01	3.33	3.74
学習指導	3.00	2.97	3.19
成績処理	3.46	2.64	3.52
生徒指導(集団1)	3.04	2.81	3.29
生徒指導(集団2)	3.02	2.67	3.27
生徒指導(個別)	3.06	3.11	3.62
部活動・クラブ活動	3.35	2.74	2.66
児童会・生徒会指導	3.06	2.81	3.07
学校行事	3.30	3.18	3.37
学年・学級経営	3.09	3.10	3.34
学校経営	3.27	2.52	3.01
職員会議・学年会などの会議	3.13	2.46	3.18
個別の打ち合わせ	2.87	2.83	3.51
事務(調査への回答)	3.73	1.47	1.90
事務(学納金関連)	3.49	1.57	2.31
事務(その他)	3.62	1.61	2.07
校内研修	3.13	2.63	2.94
保護者・PTA対応	3.44	2.36	3.02
地域対応	3.42	2.05	2.44
行政・関係団体対応	3.32	1.87	2.27
校務としての研修	3.16	2.48	2.78
会議	3.25	2.26	2.57
その他の校務	3.14	1.97	2.15
平均	3.13	2.55	2.98

※上記のスコアは、教諭（指導教諭及び主幹教諭含む）のうち、以下の4件法に基づく回答の集計結果の平均値。

（1：全くそうでない、2：どちらかといえばそうでない、3：どちらかといえばそうである、4：そうである。）

※Aについては平均値よりも高い項目を青色、低い項目を赤色に、B、Cについては平均値よりも高い項目を赤色、低い項目を青色に着色している。

# 「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」に基づく令和8年度の主な取組

\* 教育委員会定例会（令和8年2月）報告資料

## 令和8年度の主な取組

- 令和8年度については、更なる事務負担等の軽減や業務効率化に向けアウトソーシングや外部人材の活用、デジタル化等の各種取組の拡充等により、引き続き着実に時間外勤務やライフ・ワーク・バランスを改善
- 新たに、学校と保護者等とのより良好な関係づくりを推進

### I 学校・教員が担うべき業務の精査

#### 学校における業務のアウトソーシング【小中特】(R8予算額:581百万円) **拡**

令和7年度に実施した「就学時健康診断の運営業務」のアウトソーシングについて、実施する区市町村教育委員会を拡大するとともに、新たに「学校徴収金に係る事務処理業務」及び「特別支援学校の教材準備等業務」についてアウトソーシングを実施

また、その他の学校・教員以外でも担うことが可能な業務についてもアウトソーシングを検討・実施

対象業務	R8規模	R7規模
就学時健康診断の運営業務	2地区程度	1地区
学校徴収金に係る事務処理業務	1地区程度	(実施準備)
特別支援学校の教材準備等業務	10校程度	—

上記以外アウトソーシング対象業務の例：会計年度任用職員の任用事務、移動教室に係る事務

#### 【学校徴収金に対する都内区市町村教育委員会の取組状況】

学校徴収金の徴収・管理は学校と教師の業務の3分類の「学校以外が担うべき業務」に該当取組を実施している教育委員会の割合（自治体数）

取組内容	令和6年度	前年度(R5)
学校徴収金の徴収・管理は、公会計化または教師が関与しない方法で行っている	50.8% (32)	42.9% (27)

文部科学省「令和6年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」(令和6年12月)より

### II 役割分担の見直しと外部人材の活用

#### スクール・サポート・スタッフの配置【小中高特】(R8予算額:5,394百万円) **拡**

配布物の印刷等、必ずしも教員でなくてもできる業務を教員の代わりに行う人材（スクール・サポート・スタッフ）を全区市町村立学校を対象に配置するとともに、新たに都立学校にも配置を拡大

R8規模	R7規模	前年度増減
2,212人	2,106人	+106人

※ R8規模のうち50人が都立学校配置

#### 副校長補佐の配置【小中高特】(R8予算額:5,251百万円) **拡**

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するため、副校長を補佐する外部人材を配置

R8規模	R7規模	前年度増減
1,751校	1,461校	+290校

#### エデュケーション・アシスタントの配置【小】(R8予算額:8,080百万円) **拡**

原則、小学校第一学年から第三学年において副担任相当の業務を担い、担任を補佐する外部人材を全小学校を対象に配置

R8規模	R7規模	前年度増減
1,964人	1,805人	+159人

#### AIを活用したTEPRO人材バンクシステムの構築【小中高特】

(R8予算額:397百万円) **拡**

学校と外部人材との効果的なマッチングの実現に向け、AIを活用したTEPRO人材バンクシステムの構築を推進

## II 役割分担の見直しと外部人材の活用

### スポーツ団体等と連携した地域クラブ活動の創出【中】

(R8予算規模:91百万円) **拡**

区市町村における部活動地域移行を推進するため、「地域クラブ活動推進地区」を指定し、都が地域クラブの立上げや運営等を民間企業等に委託するなど、区市町村を支援

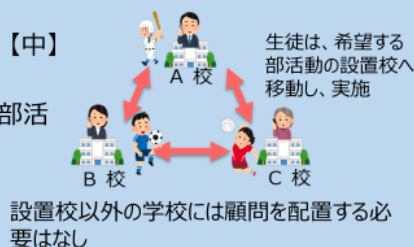
R8規模	R7規模	前年度増減
2地区	1地区	+1地区

### 公立中学校における部活動の拠点化事業【中】

(R8予算規模:59百万円) **新**

部活動指導員・コーディネーターを配置し、複数校の部活動を拠点化

R8規模	R7規模	前年度増減
12エリア	—	新規



### 部活動指導員の活用【中高特】(R8予算規模:3,281百万円) **拡**

部活動指導に伴う負担軽減と部活動指導の充実を図るため、部活動指導員を活用

R8規模	R7規模	前年度増減
3,344人	2,509人	+835人

## III 負担軽減・業務の効率化

### 小学校教科担任制の推進【小】 **拡**

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中高学年における教科担任制を一層推進

R8規模	R7規模	前年度増減
241校	138校	+103校

## III 負担軽減・業務の効率化

### コンサルタントを活用した業務改革支援【小中高特】

(R8予算額:278百万円) **拡**

コンサルタントを活用し、各学校の状況に応じた業務改革を支援するとともに、好事例を教育委員会等と共有する機会(交流会)を設け、各学校の取組を促進

R8規模	R7規模	前年度増減
20校 + 交流会開催	20校	—

### 都立学校教職員へのスマホ貸与【高特】

(R8予算額:799百万円) **拡**

教員がどこでも迅速に情報共有を図ることができるようにするため、公用スマートフォンを都立学校の全教員に貸与

R8規模	R7規模	前年度増減
全校	5校	全校

### 区市町村次世代校務DXの環境整備【小中】

(R8予算額:874百万円) **拡**

都内区市町村における次世代校務DX環境を整備するため、統合型校務支援システム等の共通化に係る要件定義を実施

### 都立高校等の学校徴収金集金・会計事務の効率化・DX化【高特】

(R8予算額:2百万円) **新**

教育フィンテック事業者と契約し、事務職員の負担軽減・保護者満足度向上を図るモデル事業を実施

R8規模	R7規模	前年度増減
2校	—	新規

### Ⅲ 負担軽減・業務の効率化

#### 学校と保護者等とのより良好な関係づくりの推進

【小中高特】(R8 予算額:899百万円)

令和8年2月に「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」を作成し、令和8年度から都立学校において、ガイドラインに基づく取組を開始

主な事業	事業内容
保護者等との良好な関係づくり推進事業 <b>新</b>	・ポスターや動画等により保護者や社会へ普及啓発 ・区市町村教育委員会によるガイドライン作成を支援するため、アドバイザーを派遣
外部との連携・折衝力アップ研修 <b>新</b>	全ての教員が適切な保護者対応ができるよう、ロールプレイや実践的な対応スキルに係る研修を都内全公立学校で実施
電話の録音対応 <b>拡</b>	都立学校のモデル校において、電話によるやり取りを記録
学校と保護者等との問題解決に向けた人材派遣 <b>新</b>	困難事案の早い段階から、心理士等の専門家が学校を訪問し、保護者等への対応における助言を実施
TEPRO学校法律相談デスク <b>拡</b>	学校で生じる日常的な懸案事項について初期段階から弁護士が助言。都立学校に加え、希望する区市町村へ対象を拡大
都立学校スクールロイヤー <b>新</b>	弁護士が、保護者等との面談へ同席し法的根拠に基づいた伴走型支援を実施するとともに、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 <b>新</b>	心理士、弁護士等の専門家が、学校及び保護者等の双方から意見を聴取し、第三者的機関として助言や解決策を提示

### Ⅳ 働く環境の改善

#### 職員室環境改善【高特】

(R8予算額:626百万円) **拡**

学校の職員室を「未来型オフィス」に移行し、働きやすい職場環境を整備

R8 規模	R7規模	前年度増減
10校	5校	+5校



実施校例

### Ⅳ 働く環境の改善

#### アウトリーチ型相談事業、教職員相談窓口「先生たちのほっとLINE」、新規採用教員メンター【小中高特】

(R8予算額:423百万円・16百万円・40百万円)

臨床心理士等が学校を訪問し、教職員と個別面談を実施するアウトリーチ型相談事業やSNSを活用した、教職員が匿名で気軽に相談できる窓口の設置、新規採用教員が同世代の先輩教員等(メンター)にいつでも相談を行うことができる仕組みを、令和7年度に引き続き全校種を対象に実施

#### ・(職場復帰支援の取組) 休職者等一貫型復職支援事業【高特】

(R8予算額:51百万円)

精神疾患で休職した教員及びその管理職を対象に、心理の専門家等が休職の初期段階から復職後まで、一貫して伴走型で復職を支援  
働き方改革と共に推進



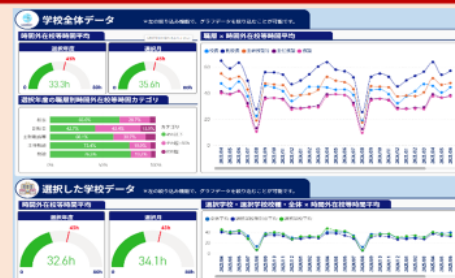
### Ⅴ 意識改革・風土改革

#### 在校等時間の見える化

【小中高特】

(R8予算額:102百万円) **拡**

ダッシュボードにより都立学校間の在校等時間の見える化を実施するとともに、区市町村教育委員会にも対象を拡大



#### コンサルタントを活用した業務改革支援

【小中高特】※再掲

(R8予算額:278百万円) **拡**

教育職員の皆さんへ

## 令和8年1月1日から教育職員の処遇が改善されます！

令和7年12月24日  
東京都教育庁人事部

項目	対象教育職員	内容
① 教職調整額の見直し	1 級職～4 級職 (一般職の教育職員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■支給割合を段階的に引上げ（現行4%→10%）</li> <li>■教特法に基づく指導改善研修被認定者は支給対象外へ</li> </ul>
② 教育管理職本給の加算	5 級職～6 級職 (教育管理職)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■教職調整額の引上げに伴い、教職調整額の支給対象外である教育管理職についても本給を段階的に加算</li> </ul>
③ 義務教育等教員特別手当の見直し (学級担任加算)	2 級職(*)～6 級職で 学級担任である者  *専修実習助手・主任寄宿舎指導員 を除く。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■毎月初日時点で学級担任である者に手当額を加算 &lt;学級担任加算の種別&gt;</li> <li>(1)主担任の業務……………月額3,000円</li> <li>(2)副担任の業務……………月額1,000円</li> <li>(3)複数の者で学級を担任する業務……月額2,000円</li> </ul>
④ 特殊勤務手当の見直し (非常災害時等緊急業務に係る手当)	1 級職～6 級職 (一般職・教育管理職)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■非常災害時等緊急業務のうち以下の2区分について、支給額の引上げ（現行7,500円→8,000円）</li> <li>○児童・生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務</li> <li>○児童・生徒に対する緊急の補導業務</li> <li>■非常災害時等緊急業務の全区分について、従事時間要件を緩和（現行8時間以上→4時間以上）</li> </ul>
⑤ 時間講師・日勤講師の報酬単価の引上げ	時間講師・日勤講師	<ul style="list-style-type: none"> <li>■①の教職調整額の引上げに併せ、報酬単価を段階的に引上げ</li> </ul>

詳しくは次頁以降を御覧ください



## ① 教職調整額の見直し

### ■支給割合

年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度～
期間	～R7.12.31	R8.1.1～12.31	R9.1.1～12.31	R10.1.1～12.31	R11.1.1～12.31	R12.1.1～12.31	R13.1.1～
支給割合	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%

★教職調整額の支給割合の上げは、教育職員の処遇を改善するものです。これに伴って教育職員の職責が増加することは想定されていません。

## ② 教育管理職本給の加算

■教育管理職は教職調整額の支給対象外であるため、教職調整額の上げにより、一般職と管理職との給与が接近・逆転する。これを防ぐため、**教育管理職の本給も教職調整額の上げに伴い段階的に加算**する。

年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度～
期間	～R7.12.31	R8.1.1～12.31	R9.1.1～12.31	R10.1.1～12.31	R11.1.1～12.31	R12.1.1～12.31	R13.1.1～
加算月額		+4,100円	+8,300円	+12,400円	+16,500円	+20,700円	+24,800円

## ③ 義務教育等教育特別手当の見直し

### 現行

#### ■一律支給

支給対象：全教育職員

支給月額：給料月額の級・号給に応じた定額



### 今回新設

#### ■学級担任加算

支給対象：全校種（特別支援学級を含む。）の学級担任

加算月額：毎月初日時点で学級担任である者に以下の額を加算

学級担任種別		加算月額	備考
①	学級を担任する業務（主担任）	3,000円	これらのうち複数に該当する場合は、最も高い額一つを加算する。
②	上記①の学級担任業務を補佐する業務（副担任）	1,000円	
③	複数の者で学級を担任する業務（上記①②を除く。以下が該当） ●主担任・副担任の区別なく複数名で学級を担任する場合 ●学年担任団（※）	2,000円	

（※）学級担任を固定せず、担任団全員で当該学年を担当したり、ローテーションで担当したりするもの

#### ④ 特殊勤務手当の見直し（非常災害時等緊急業務に係る手当）



##### ■ 支給額

支給範囲	支給額（日額）	
	現行	改正後
(1) 非常災害時における児童・生徒の保護 又は緊急の防災若しくは復旧の業務	8,000円	現行のとおり
(2) 特に被害が甚大な災害発生時における 児童・生徒を含む避難住民の救援業務	16,000円	現行のとおり
(3) 児童・生徒の負傷、疾病等に伴う 救急の業務	<u>7,500円</u>	<u>8,000円</u>
(4) 児童・生徒に対する緊急の補導業務	<u>7,500円</u>	<u>8,000円</u>

##### ■ 従事時間要件

従事時間要件	
現行	改正後
< 週休日等 > ア 終日に及ぶ程度（日中 <u>8時間以上</u> ） イ アと同程度	< 週休日等 > ア <u>半日程度</u> （日中 <u>4時間以上</u> ） イ アと同程度
< その他の日 > ア 正規の勤務時間に引き続き <u>午後11時まで</u> イ <u>午前2時から午前8時まで</u> ウ ア又はイと同程度	< その他の日 > ア 正規の勤務時間に引き続き <u>午後9時まで</u> イ <u>午前4時から午前8時まで</u> ウ ア又はイと同程度

#### ⑤ 時間講師・日勤講師の報酬引上げ

##### ■ 時間講師

改定前（R7.4.1）	遡及改定後（R7.4.1）	改正後（R8.1.1）
1,950～3,480円/時	2,010～3,590円/時	2,030～3,630円/時

##### ■ 日勤講師

勤務形態	改定前（R7.4.1）	遡及改定後（R7.4.1）	改正後（R8.1.1）
I型	201,600円/月	208,100円/月	210,200円/月
II型	146,300円/月	151,000円/月	152,500円/月

- 教員の勤務**については、**勤務時間の内外を問わず包括的に評価**することとし、**教職調整額を支給し、超過勤務手当を支給しない**（昭和46年人事院意見）

### 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

第3条 教育職員（校長、副校長及び教頭並びに指導改善研修被認定者（教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十五条第一項の規定による認定を受けた者であつて、当該認定の日から同条第四項の認定の日までの間にあるものをいう。第五条及び第六条第一項において同じ。）を除く。以下この項及び次項において同じ。）には、**その者の給料月額百分の十**（幼稚園の教育職員にあつては、百分の四）**に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。**

2 教育職員については、**時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。**

（略）

# 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抜粋（都教育委員会）【令和2年4月から施行】

## 第1 趣旨

学校を取り巻く環境が複雑化・多様化し、求められる役割が拡大する中、新学習指導要領の確実な実施など、学校教育の更なる充実が求められている。こうした中、教育職員の長時間労働の実態が明らかとなっており、このことは子供たちの学びを支える教育職員の心身の健康に少なからず影響を及ぼすとともに、日々の教育活動の質にも関わる重大な問題となっている。

文部科学省は、平成31年1月に学校における働き方改革の総合的な方策の一環として、「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」（以下「ガイドライン」という。）を策定し、東京都教育委員会（以下「都教育委員会」という。）は、ガイドラインを参考に「都立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」（以下「方針」という。）を策定した。

その後、文部科学省は、令和元年12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の一部を改正する法律（令和元年法律第72号）を公布し、令和2年1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（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）第7条の規定に基づき、「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」（令和2年文部科学省告示第1号。以下「指針」という。）を告示した。

については、都教育委員会は、指針に基づき、「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」（平成7年東京都条例第45号。以下「条例」という。）を改正し、同条例施行規則（平成7年東京都教育委員会規則第5号）第3条の2第3項の規定に基づき、方針を「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」と改称し、都立学校における教育職員のいわゆる「超勤4項目」以外の業務も含めて業務を行う時間の把握を行い、業務の削減や勤務環境の整備を進めるものである。

## 第2 方針の対象者

本方針は、条例第2条第2項に規定する教育職員、実習助手及び寄宿舎指導員（以下単に「教育職員」という。）のうち、都立学校の教育職員を対象とする。なお、給特法の対象となっていない事務職員、学校栄養職員等については、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用されるものである。

## 第3 在校等時間の上限時間

### 1 方針において対象となる在校等時間の考え方

学校における働き方改革を進めるために、条例や規則等では対象とはならない、教育職員のいわゆる「超勤4項目」以外の業務のための時間についても「在校等時間」の対象とする。

なお、在校等時間とは、在校時間（休憩時間及び勤務時間外に自発的に行う自己研さん等の時間を除く。）に、職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している校外での時間（休憩時間を除く。）を加えた時間をいう。

### 2 上限時間の原則

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（条例第12条及び条例第13条の規定による休日並びに条例第14条第1項の規定により指定された代休日以外の日（代休日が指定された勤務日を含む。）における正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を除いた時間（以下「時間外在校等時間」という。）を次に掲げる基準の範囲内とする。

- (1) 1月について45時間
- (2) 1年について360時間

### 3 特例的な扱い

上記2を原則としつつ、児童又は生徒に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、教育職員が一時的又は突発的に所定の勤務時間以外の時間に業務を行う必要があると教育委員会が認める場合についての時間外在校等時間及び月数を次に掲げる基準の範囲内とする。

- (1) 1月について100時間未満
- (2) 1年について720時間
- (3) 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において1月当たりの平均時間について80時間
- (4) 1年のうち、1月において45時間を超える月数について6月

## 保護者・地域の皆様へ

教員が**子供たちと向き合う時間**を確保するため

**学校における働き方改革**へのご理解をお願いします！



### 背景

- 子供たちに効果的な教育活動を行うためには、教員が健康で生き生きと働くことが大切です。  
子供たちと向き合うための時間や、授業の質を高めるための**授業準備の時間**を**十分に確保**できるよう、学校・教員の役割や働き方を見直し、教員の長時間勤務を早急に改善することが必要です。
- 東京都教育委員会・学校では、外部人材の活用やデジタル化による業務改善等の働き方改革を進め、**教員の時間外勤務は改善傾向**にあります。が、**依然として長時間勤務の教員が多い状況**です。  
東京都教育委員会は、学校の働き方改革に向けて、一層の取組を進めてまいります。  
保護者・地域の皆様におかれましても、ご理解をお願いします。



### 教員の勤務の現状

- ✓**教員の勤務時間は8時15分から16時45分まで**  
(※1)です。
- ✓早朝や**16時45分以降は勤務時間外**となります。
- ✓小・中学校では**2人に1人**、特別支援学校では**4人に1人**の教員が、国の基準(※2)を超えて時間外勤務をしています。
- ✓中学校では、**過労死ライン**(※3)を超えている教員が、**4割近く**にのぼります。

<教員の1日のスケジュールの例(小学校)>

7:00	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00
時間外	勤務時間 (8:15~16:45)									時間外		
授業準備	登校指導・朝学活・朝学習	一時間目	二時間目	児童指導(中休み)	三時間目	四時間目	給食指導・清掃指導 ・児童指導(昼休み)	五時間目	六時間目	終学活・下校指導	休憩時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>○授業準備・教材研究</li> <li>○提出物の返却準備</li> <li>○成績評価</li> <li>○行事の準備</li> <li>○保護者の相談対応</li> <li>○個別の打合せ</li> <li>○学年・学級運営の事務等</li> </ul> ※中学校等の場合には、部活動指導にも従事

※1 勤務時間は学校によって異なります。

※2 国の基準：1か月当たり45時間

※3 過労死ライン：1か月当たり80時間

## 働き方改革の取組例

### ○夜間・休日、学校閉庁日の電話対応

- 多くの学校では、**留守番電話を導入**しており、夜間や休日、学校閉庁日には、電話がつながりません。電話がつながらない場合には、翌日以降の勤務時間にご連絡をお願いします。緊急対応を要する場合は、**役所・警察・消防など専門機関へのご連絡**をお願いします。



### ○学校行事の精選など

- 学校行事をコロナ禍以前と同様に再開することを望む声もありますが、行事のねらいや子供たちの状況を踏まえて、**廃止・統合や規模の縮小、時間の短縮**など、工夫をして実施する場合があります。
- お祭りなど地域の行事も再開されていますが、休日の場合など、教員が参加できないこともあります。



### ○部活動改革（中学校等）

- 子供たちの健康や学習時間を確保するため都教委が定めたガイドラインに基づき、**週2日以上**の休養日を設けるなどしています。
- 専門的な指導と魅力ある活動の機会の確保のため、**部活動指導員の活用**や**休日の部活動の地域連携・移行**を進めています（指導員が試合等の引率を行い、教員が同行しない場合もあります）。

### ○外部の力の活用

- 登下校時の安全確保等**については、保護者や地域の皆様のご協力を引き続きお願いします。
- 放課後の学習指導や、資料作成、授業準備**など、教職員の業務をサポートするため、支援員やボランティアなど、教員以外のスタッフにご活躍いただいています。



子供たちの笑顔のため、働き方改革に対する皆様のご理解とご協力をお願いします！

### サポーターを大募集！

東京都教育支援機構（TEPRO）では、放課後の学習指導や部活動指導、教職員の事務支援等にご協力いただける方を募集し、学校に紹介しています。ご協力いただける方はこちらへ



公益財団法人  
東京都教育支援機構  
TEPRO  
Tokyo Education Promotion and Support Organization



東京都教育委員会  
Tokyo Metropolitan Board of Education

学校における働き方改革に関するお問い合わせ等はこちらへ

東京都教育庁人事部勤務課



## 本ガイドラインの位置付け

- 近年、家庭環境や価値観が多様化する中で、学校と保護者・地域がより連携し、子供たちの成長を支えていくことが、これまで以上に重要
- 一方、「過去5年間に通常の社会通念から疑問と感ずる行動や行為を受けたことがある教職員」は22%（令和7年4月 東京都教育庁調査）
- 学校と家庭・地域とのより良好な関係構築を目指し、東京都カスタマー・ハラスメント防止条例を踏まえ、本ガイドラインを策定
- 学校が、家庭・地域とより良好な関係づくりを進めるための対応方針や日頃からの取組の留意点について触れるとともに、保護者等から社会通念を超える言動等があった場合に、学校がとる具体的な行動について標準的な対応の手順を提示

## 3つの基本方針

- ① 学校と家庭・地域は、児童・生徒の成長を第一に考え、児童・生徒の意向を大切にする。
- ② 学校と家庭・地域は、学校や児童・生徒に係る課題について、相互理解を深めるため、コミュニケーションを密にする。
- ③ 学校と家庭・地域は、児童・生徒を育成する上で、互いに尊重し合い、それぞれの役割を踏まえて連携・協働する。



学校と家庭・地域が日頃から相互理解を深め、信頼関係の下で連携しながら、子供たちの健やかな成長を共に支えていくことが大切

## 教職員が日頃から心掛けておくべきこと

- ① 児童・生徒の権利を尊重する視点と、傾聴・受容・共感の姿勢を基本に対応
- ② 事実及び根拠に基づき、分かりやすい言葉で、簡潔かつ丁寧に伝え、相互の認識に齟齬が生じないように心掛ける
- ③ 意見・要望等を真摯に受け止め、児童・生徒の成長を保護者・地域と共に考えていく姿勢
- ④ 一人で問題を抱え込まず、上司に相談の上、チーム学校の一員として対応
- ⑤ 学校内で情報を共有し的確に対応するため、記録の徹底と報告・連絡・相談を励行
- ⑥ 教育現場にそぐわない不当な行為等がみられた場合は、教職員で連携して、速やかに制止
- ⑦ 教職員一人ひとりが日頃から社会通念に則った行動を行うように意識し、自らの行動を律するよう心掛ける

## 保護者や地域との日頃からの関係づくり

- 保護者会のほか授業公開等の学校行事を通じた相互理解の促進
- 学校への事務的な問合せや児童・生徒に関する日常的な相談に対する丁寧で円滑なやり取り
- 学校運営連絡協議会・PTAなどを通じた協力や意見交換の実施



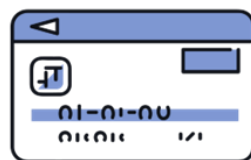
# 都内公立学校における働き方改革取組事例

## I 学校・教員が担うべき業務の精査

### 金融機関での教材費等の引き落とし【八王子市】

校長会後に金融機関による説明会を開催し、希望する校長が説明を受ける場を設定しました。

これにより、各校長の理解が進み、これまでは中学校だけだった金融機関による教材費の引き落としが小学校でも積極的に行われるようになり、教員が金銭を扱う必要がなくなりました。



### コンクール等の応募業務の負担軽減【足立区】

区主催のポスターコンクール等の応募は、以前は教員が予備選考の実施、応募用紙・作品票の貼付、応募者名簿の作成などを行った上で、取りまとめて関係各所に送付していましたが、学校に設置した回収ボックスに児童・生徒が直接応募するとともに関係各所の職員が回収するようにして、学校を介さない形にしました。

これにより、教員の業務軽減のほか、作品紛失などの事故防止にもつながりました。



<回収ボックス>

### 外部人材、地域人材の活用【日の出町】

以下の業務について、外部人材の活用を推進しました。

- 登校時の見守り（シルバー人材センター交通指導員）
- 授業中の学習支援及び放課後の補習（地域人材）
- 水泳指導の補助（近隣大学の学生）
- 校庭の芝生の整備（保護者、地域）

これにより、教員の負担軽減につながり、安全、安心の確保と指導の充実の両立を実現することができました。



<芝生の整備の様子>

### ガイダンス、講演、行事、部活動における同窓会との協力【都立新宿高校】

本校では日頃から、窓口となる教員を中心に同窓会と良好な関係を築けていることにより、以下のような場面で、同窓会の協力など、卒業生の人脈を活用することができています。

- キャリアガイダンスや進路講演会での講演
- 臨海教室などの行事
- 部活動での指導や協力

進路指導や行事、部活動で同窓会等からの支援があることで、教員の負担を軽減することが期待できます。

## II 役割分担の見直しと外部人材の活用

### 2 部活動改革の推進

#### 部活動の地域移行【渋谷区】

令和3年10月に区で設立した一般社団法人「渋谷ユニテッド」と協働し、中学校の部活動の地域移行を進めています。

これにより、教員が部活動に従事する時間を削減することができ、負担軽減につながっています。



<渋谷ユニテッドHP>

<https://shibuyaunited.tokyo/>

#### 部活動の統廃合【都立山崎高校】

部活動の統廃合を実施し、27あった部・同好会を13に減らしました。

これにより、一人の教員が複数の部活の顧問となる状況を改善し、顧問が活動時に確実に引率する環境を作ることで、生徒がけがをした際の対応など、安全第一の部活動運営ができるとともに、顧問の人数が確保できることで教員の負担軽減につながりました。

### 3 TEPRO・民間事業者等との連携

#### スクールロイヤー相談制度【荒川区】

令和元年度から指導室にて弁護士2人と契約し、スクールロイヤー相談（定期及び緊急対応）制度を整備しました。2か月に1回程度、学校に関連する法的相談案件について、区教委及び校長・副校長が弁護士から指導助言を受けることができます。

現在、学校から直接又はオンラインでの相談件数は年平均15件程度で、特に学校からは、「判断の精度を高める効果」や「心理的負担の軽減効果」があるとして評価が高い取組です。



<オンライン相談>

#### 公営又は民間プールを活用した水泳指導の実施【多摩市】

市内の公営又は民間スポーツクラブの3つの室内温水プールを活用し、教員と専門スタッフがチームで行う水泳指導を小学校全校で実施しています。

これにより、技能の習得状況に応じた少人数指導を実現し、安全を十分確保しつつ学習効果を高めることができ、児童・教員・保護者からも好評を得ています。

天候の影響を受けず年間を通じて水泳指導を計画・実施でき、施設管理を事業者が行うことで、水質管理等の面からも教員の負担軽減につながることができました。



<水泳指導の様子>

### Ⅲ 負担軽減・業務の効率化

## 2 指導業務の改善

### 自作教材や指導案等の共有【調布市】

教育委員会にポータルサイトを立ち上げ、教材や学習指導案等の共有及び地区内の教員が誰でも閲覧・活用できるようにしました。教材は、各教員が児童・生徒の実態に合わせて工夫できるように、変更可能なファイルを掲載することとしています。

現在は試行中で、各校1事例を掲載しているところですが、教材研究及び教材作成に要する時間の短縮や、授業改善及び児童・生徒の学力向上といった効果が期待されます。

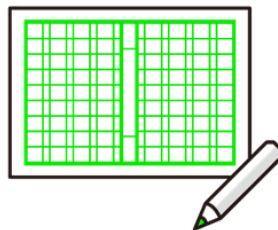


<ポータルサイト>

### 土曜授業日の見直し【練馬区】

本区の学校では、これまで年間で8回、第二土曜日に実施していた土曜授業（振替休業日なし）を、令和6年度から年間4回に変更します。

これにより、教員の負担軽減につながり、授業の質を高めるための授業準備の時間を十分に確保することが期待されるとともに、児童・生徒の負担軽減、家族の時間の確保にもつながります。



### 定期考査の共通問題化【都立千歳丘高校】

これまで、定期考査の問題は、同じ科目でも教員ごとにそれぞれ作成するケースが見られましたが、科目ごとに共通化を図りました。

共通化に当たっては、問題作成を科目担当者が輪番で担当し、案ができた後その科目の担当者全員で協議して完成させます。

これにより、教員の問題作成の負担が減ることはもちろん、共通問題作成時に協議を行うことより、教員の教科専門性及び問題作成能力が高まるとともに、適切な指導・評価の促進、観点別指導・評価についての理解促進も図れます。

共通問題化に当たっては、協議の時間をとるために早めに問題を作成する必要がありますが、あらかじめ締切を設定したり、前年度までの問題も参考にしたりすることで対応しています。

### 土曜授業の廃止【都立保谷高校】

現状、介護や育児、通院などで土曜の勤務が難しい教員が多く、その一方で、土曜に出勤可能な教員の負担が大きくなっています。

こうしたことを踏まえ、来年度から、土曜授業を廃止し、土曜授業で実施している授業を平日に移す（7時間授業を2日間実施）こととしています。

これにより、教員のライフ・ワーク・バランスの実現を図っていきます。

### Ⅲ 負担軽減・業務の効率化

#### 2 指導業務の改善

##### 学校行事（運動会）の負担軽減【都立大塚ろう学校】

本校では従来、幼稚部、小学部合同で運動会を実施してきました。

しかし、コロナ禍に感染拡大防止策として、学部別に運動会を実施したところ、保護者からの評価が高く、教員からも、子供達の活躍の場が増えるなど、成果が上がったとの意見があり、コロナ禍後も、引き続き、学部別の運動会を実施しています。

学部別にしたことで、全体の種目数が減り、午前中に全てのプログラムを実施できるようになりました。

午後の種目を増やすことも考えられましたが、児童や教員の負担を考え、あえて、種目は増やさないとしています。元々はコロナ禍への対応ではありましたが、結果的には土曜日における教員の業務負担軽減にもつながりました。

##### 学校行事の精選【都立葛飾ろう学校】

学校行事の精選を進める中で、保護者会で説明して理解を得た上で、来年度から小学部低学年の宿泊行事を中止することとしました。

これにより、行事の企画や引率に係る教員の負担が軽減されることが期待されるとともに、学校経営上も以下のメリットがあります。

- 児童の実態に合った指導形態の工夫ができる
- 幼稚部から専攻科まである学校において、行事での指導内容、目的等の一貫性の整理ができる
- 自律予算の効率的な運用ができる

##### 単元計画の集約【都立あきる野学園】

特別支援学校の特性上、児童・生徒の実態に応じて指導を展開するため、結果的に年度ごとに授業の題材や購入する教材が異なることがありました。

そこで、学校の研究活動として各教科別の指導を充実させ、各教科の単元を小学、中学、高等部の12年間分集約して単元配列表とし、各単元の指導計画を作成しました。

これにより、指導内容・方法の改善に通じるほか、「いつ・何を」行う計画なのかという、予算編成・執行において重要となる情報があらかじめ分かるようになりました。将来的には学びのある教育課程の推進と合わせて予算編成・執行作業の効率化へつなげていくこととしています。



<理科の授業の様子>

### Ⅲ 負担軽減・業務の効率化

#### 4 DXの推進

##### AI型教材の導入【東大和市】

モデル校の小3から中3までを対象に、国語、社会、数学、理科、英語の5教科でAI型教材を導入しています。

間違いの原因をAIが解析し、搭載している数万問から一人ひとりに個別最適化された問題が出題されます。

これにより、教員が回収や採点をしなくても、クラス全体の学習進度や理解度、問題ごとの正答率などをリアルタイムに把握でき、クラス全体の課題を捉えた授業づくりが可能となりました。



<AI型教材>

##### 宿題のデジタル化【渋谷区】

算数ドリルや漢字ワークブック等を廃止し、宿題をデジタル配信しています。例えば、デジタルドリルや、Teamsの「課題」機能を活用するなどです。

これにより、丸付け、採点が自動的に行われるので、教員の負担が軽減されるとともに、児童・生徒が学習成果をすぐに確認できるようになりました。

また、進捗状況がデータ化されるため、進捗確認が容易になるという効果もありました。



##### 自動応答欠席連絡システムの導入【墨田区】

保護者からの欠席連絡を保護者専用Web及び多言語対応の音声自動応答専用電話で24時間受け付け、自動で集計されるシステムを導入しました。

また、このシステムでは、ご家庭への連絡・アンケートを行い、その開封状況・回答状況を確認することもできます。

これにより、児童・生徒の欠席連絡の状況を伝達・共有する時間や児童・生徒にお知らせを配布する時間が削減され、その時間を子どもと向き合う時間などに充てることができました。墨田区では、年間約7,500時間(1校当たり215時間)の時間が削減されたと試算しています。さらに、保護者にとっても、時間に捉われず、欠席連絡をすることができ、お知らせを確認することができるなどのメリットがあります。

##### 家庭向け連絡アプリの活用【日野市】

市立小・中学校全校に家庭向け連絡アプリ(C4thHome & School)を導入し、学校だより等各種配布物の電子配布、欠席連絡のほか、緊急情報についても市教委から一斉通知するようにしました。

これにより、配布物の印刷・配布の手間が省け、保護者に確実に知らせることができるようになったほか、朝の電話対応が少なくなり、連絡漏れがなくなりました。

また、緊急情報については、学校を經由せず市教委から保護者に直接連絡することで、より迅速に情報を届けられるようになりました。

### Ⅲ 負担軽減・業務の効率化

#### 4 DXの推進

##### 中学校採点支援システムの導入【東村山市】

令和5年度から市内中学校全校で、校務PCを使用し、定期テスト等を効率的に採点するシステム「リアテンドラント」を導入しました。

これにより、定期テストで1学級・1教科当たりの平均採点時間を60%削減できています。

##### 定期考査採点・分析システムの導入【都立学校】

令和3年度から都立学校（特別支援学校を除く。）に導入しました。定期考査や小テスト等の採点業務の効率化とともに、採点結果の集計・分析が可能です。

これにより、授業改善や生徒の個に応じた指導といった教育の質向上はもちろん、教員の業務の削減効果が見られています。

##### Formsを活用した学校評価【西東京市】

これまでは学校評価等を紙面配布していましたが、Formsで実施することで、紙の印刷や配布及び集計を電子化しました。

これにより、集計が瞬時にできるため、大幅な時間短縮につながりました。

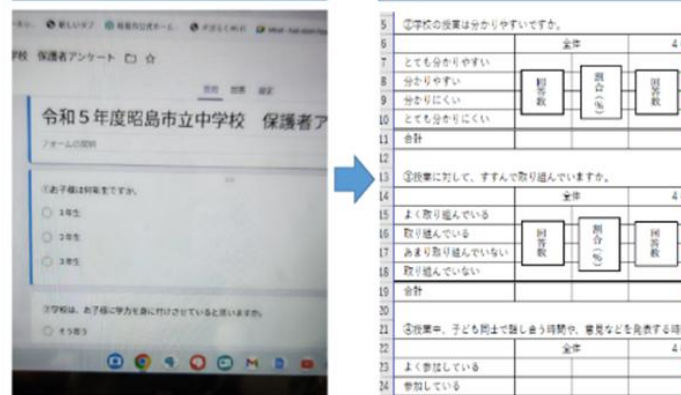
##### 学校評価アンケートの電子化【昭島市】

児童・生徒及び保護者への学校評価アンケートの実施方法を紙媒体からICT機器による回答方法に変更しました。回答依頼にQRコードを掲載することで、タブレット端末や携帯電話など、様々な媒体での回答を可能としています。

これにより、集計時間の削減、教育委員会へのデータ提出等、教員の業務負担を減らすことができました。また、各学校で集計しやすい方法を工夫し、回答率の増加がみられ、保護者等からも回答しやすいとの声が寄せられています。

回答方法を、紙媒体からGoogleフォームに変更しました。また、タブレット端末や携帯電話などのICT機器からQRコードにアクセスできるようにすることで、回答の利便性を高めました。

各学校の回答結果を教育委員会が迅速に集計するために、Googleフォームにあるデータをエクセルシートに簡単に移せる集計表を独自に作成しました。



5	①学校の授業は分かりやすいですか。				
6					4年
7	とても分かりやすい				
8	分かりやすい	回答数	割合 (%)	回答数	
9	分かりにくい				
10	とても分かりにくい				
11	合計				
12					
13	②授業に対して、すすんで取り組んでいますか。				
14					4年
15	よく取り組んでいる				
16	取り組んでいる	回答数	割合 (%)	回答数	
17	あまり取り組んでいない				
18	取り組んでいない				
19	合計				
20					
21	③授業中、子ども同士で話し合う時間や、意見などを発表する時間				
22					4年
23	よく参加している				
24	参加している				

<学校評価アンケート>

## IV 働く環境の改善

### 1 教員が働きやすい環境づくり

#### Challenge Wednesdayの設定【江東区】

毎週水曜日を児童・生徒が主体的に学ぶ日「Challenge Wednesday」と設定し、授業終了後は原則下校として、放課後の時間を児童・生徒が自分の学習状況や個性に合わせて計画を立てて課題に主体的に取り組む日としています。このため、学校から宿題は出さず、部活動についても休養日としています。

また、教員についても児童・生徒下校後の時間を、授業改善、学校運営の充実を図るための、研究・研修活動や会議等を行う時間としています。個人作業日を月1回以上設定し、個に応じて年次休暇取得を進めています。

また、この日を定時退勤日とし、教員の働き方改革にもつながる取組としています。

#### 在宅勤務の推進【都立大泉桜高校】

長期休業期間や定期考査期間の午後等を中心に、在宅勤務型テレワークの活用を推進することで、ライフ・ワーク・バランスの実現や教職員のQOLの向上、教職員の意識改革につながりました。

長期休業期間に、チャットやビデオ会議システムを活用したオンライン個別指導を実施することで学校への移動時間を削減し、学び方改革・教え方改革にもつながりました。



#### 教員の休暇取得促進【北区】

宿泊行事の振替休日を調整することが難しいという教員がいたことを受け、学校閉庁日を設けています。

学校閉庁日は、学校の判断で、教育委員会で設定する日を含め10日以内まで設定できることとし、教職員・保護者・地域に周知しています。

学校閉庁日は、児童・生徒の活動は実施しません。教員が出勤しなくても支障の無いよう、①学校交換便の休止申請、②工事業者や給食等委託業者の関係者へ周知、③放課後こども教室・学童クラブへ周知・協力依頼、などを行っています。

これにより、教員の休暇取得を促進しています。

#### 時差勤務dayの実施【都立花畑学園】

2か月に1度、短縮授業時に時差勤務dayの実施をしています。

8時～16時30分の時差出勤をFormsで2週間前に募って実施しており、この日は会議の設定もしないこととしているため、1回目は70名・2回目は50名が取得しています。

また、取得しなかった教職員も17時30分を目途に全員退庁を目指すこととしており、実施した教員からは、リフレッシュできたという声が多数寄せられています。本校は副校長が3名おり、管理職も2名ずつで取得をしました。

## V 意識改革・風土改革

### 留守番電話の設定【世田谷区】

各学校が定めた時間（音声案内を午後4時45分～午後6時30分にセット、午前7時30分～午前8時15分に解除）は電話を音声案内対応としています。

これにより、学校が電話に対応する時間について、保護者の意識に働きかけることができました。

また、教育委員会の取組として、学校からもおおむね好評を得ています。

### 入学式の実施時期繰り下げ【墨田区】

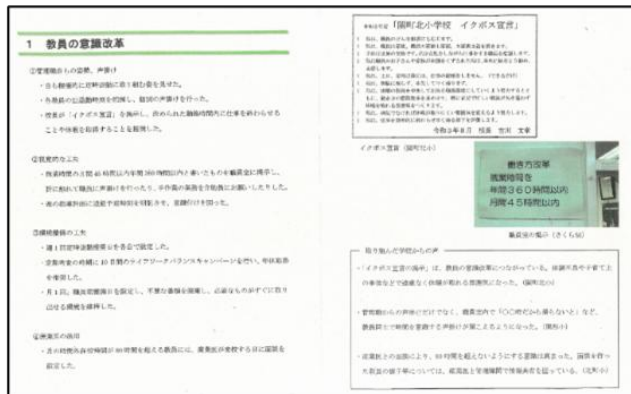
本区では例年、小学校が4月6日に始業式・入学式、中学校が4月6日に始業式、翌7日に入学式を行ってきましたが、令和6年度から、教員の働き方改革の一環として、小中学校の入学式の日程をそれぞれ2日遅らせることとしました。

これにより、学級編制をした新しい友達や新しい担任との最初の出会いの機会を充実させること、新しい環境への不安がある保護者や新入生への相談等、対応の機会を確保すること、新入生の担任が、新入生の受入れ準備等を丁寧に行うことが期待されます。

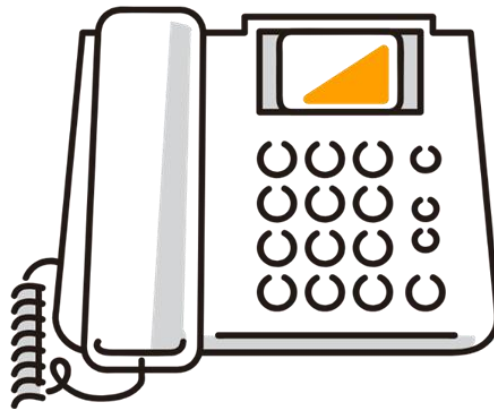
### 働き方改革好事例集の作成及び配布【練馬区】

各学校の働き方改革の取組状況を、①教員の意識改革、②外部人材（サポート人材）の活用、③業務の精選（行事・会議等）、④業務の効率化、⑤地域との連携、⑥部活動指導にカテゴライズし好事例集としてまとめ、校長会・副校長会で配布しました。

好事例を共有することで、取組が進められていない学校への啓発となり、全体の活性化を図ることにつながりました。



<働き方改革好事例集>



## V 意識改革・風土改革

### 教員の意識改革【都立永福学園】

本校では、学校経営の実現を具現化するために、「学校経営計画実行プラン」と「主任教諭1人1ミッション」により、誰が何を担っているのか、いつまでにどのような取組をするのかを明確にし、全校に可視化しています。

＜このことによる効果＞

- 「主幹教諭、主任教諭・教諭がチームで取り組む」ことと「ライン管理をする」ことにより業務を一人で抱えないよう「業務の平準化」が図られています。
- 主任教諭の、ミドルリーダーとしての学校経営参画意識の向上が図られています。責任をもたせることで、職務目標及び職務行動が自ずと定まり、自己申告書と連動した「業務の効率化」につながっています。

目指す学校像		令和5年度 東京都立永福学園 主任教諭1人1ミッション一覧表(4/25版)	
V 今年度の経営における重点テーマ			
<p>○就業技術科と肢体不自由教育部門との連携強化 ・ひとつの学校 ～One school One team!! 2023～</p> <p>肢体不自由教育部門と高等部就業技術科が設置されている特別支援学校の育成を念頭に、各部門等が協働に連携することにより、教職員の特長性の向上を図り、都立永福学園全体の教育活動を充実させる。さらに、全教職員の業務の平準化や効率化等を図ることで、働き方改革を強力に推進する。</p>		<p>ミドルリーダーの役割</p> <p>○「教育者としての使命感」をベースにもち、学校に期待される目的・目標を達成する「学校のキーパーソン」である。</p> <p>○学校ビジョン構築への参画と教育活動の推進 →学校経営計画の実現に向けての学校ビジョンに、積極的に関与・意見具申し、学校全体の視点から、自分が取り組むべき課題の明確化と実現のシナリオを強く役割</p>	
主任教諭 部署教諭	主な主任業務等	主任教諭名	取 務 ミ ッ シ ョ ン
A 1	教員に資する専門業務	○ ○ ○ ○	専門教科担当委員会において各コースで身に付けるべき社会人としての意識付けの指導
A 2	研究 地 域 交 流	○ ○ ○ ○	地域交流促進 オリビシの活用状況検討
A 3	社 会 実 践 活 動	○ ○ ○ ○	校外清掃などの社会貢献活動の計画、実施
A 4	産 学 協 働 活 動	○ ○ ○ ○	定時退庁日の周知、業務効率化の提案
B 5	第 2 学 年 主 任	○ ○ ○ ○	学年運営、学年内行事実行管理、生徒の成長・安全に関わる状況把握、学級、進級準備の進捗確認、主幹教諭との連携
C 6	教 育 情 報 部 主 任	○ ○ ○ ○	一人1台端末・ICT機器を活用した授業の充実と利用拡大
C 7	体 育 教 諭 主 任	○ ○ ○ ○	体育倉庫等の物品管理、学校行事（陸上記録会）の安全な実施に向けた計画の立案と実施
A 8	2 年 食 品 コ ー ス チ ーフ	○ ○ ○ ○	授業改善と実習室整備 実業者志向（金銭収受）の推進計画補助
C 9	1 年 体 育 科	○ ○ ○ ○	授業改善と4階教実整備（管理）
A 10	1 年 履 修 コ ー ス チ ーフ	○ ○ ○ ○	授業改善と実習室整備、全1回の合同進級訓練の計画・他部門との調整と実施

＜主任教諭1人1ミッション一覧表＞

### 教員の意識改革【都立王子総合高校】

教職員の意識改革として、必要以上の「生徒のため」の意識を変え、過度に家庭問題に介入しないようにしています。

また、働き方改革として、「無減代（むげんだい）」（無くす・減らす・代用する）を意識するようしており、例えば、重複する委員会や内容が同じもの、出席者が重なるものは統合したり、昼休みの校門の立ち番の廃止をしたりしています。



## 学校と教師の業務の3分類

別添4

- 教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、サービス監督教育委員会は、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。

まず取り組めること・  
取り組むべきことは何か、  
話し合うことが大切です。



### 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

※ 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

### 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

# 文部科学省：教員勤務実態調査（令和4年度）の分析結果～在校等時間に影響を及ぼす要素～

- 所属する学校で、PDCA等の働き方改革に関する取組が行われているほど、教諭の時間管理意識が高い
- 管理職がリーダーシップを発揮し働き方改革を進めていると認識している教諭ほど、時間管理意識が高い
- 時間管理意識の高い教諭ほど、1日あたりの在校等時間が少ない

## ①PDCA等の学校の働き方改革に関する取組別 教諭の時間管理意識

所属する学校におけるPDCA等の働き方改革に関する取組状況		時間管理意識が高まったか（※3）					
		小学校教諭			中学校教諭		
		平均点	差	有意性（※4）	平均点	差	有意性
学校の重点目標や経営方針に、教職員の働き方に関する視点を取り入れている	実施	1.64	0.13	***	1.49	0.07	**
	未実施	1.51			1.42		
業務改善や教師等の働き方に関する項目を学校評価に位置付けている	実施	1.67	0.14	***	1.51	0.08	**
	未実施	1.53			1.43		
勤務時間数等の定量的な目標を設定している	実施	1.67	0.16	***	1.53	0.13	***
	未実施	1.51			1.40		
定性的な目標を設定している	実施	1.66	0.07	*	1.59	0.15	***
	未実施	1.59			1.44		
学校における業務改善の取組の促進にかかる定量的なフォローアップを実施し、業務改善のPDCAサイクルを構築している（自己点検1年に2回以上）	実施	1.68	0.13	***	1.54	0.12	***
	未実施	1.55			1.42		
学校の業務改善状況を公表している	実施	1.68	0.09	*	1.58	0.12	**
	未実施	1.59			1.46		
学校の在校等時間等について公表している	実施	1.69	0.10	**	1.59	0.14	***
	未実施	1.59			1.45		
保護者や地域・社会に対して、働き方改革への理解や協力を求める取組を実施している	実施	1.63	0.09	***	1.49	0.07	**
	未実施	1.54			1.42		

※1 「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

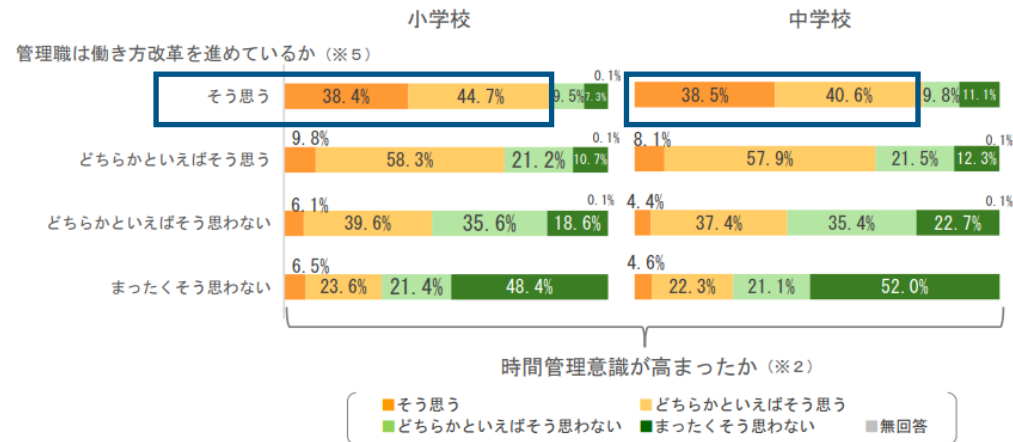
※2 10・11月の集計結果。

※3 「時間管理意識が高まったか」は、「労働安全衛生法等に基づき、ICT等の客観的な方法によって労働時間を把握することが求められています。また、働き方改革に向けて、令和元年に給特法の一部改正が行われ、在校等時間の上限などを定める指針が策定されました。これを踏まえたあなたの学校における勤務時間の管理方法により、出勤時間と退勤時間を意識するなど、あなたの時間管理意識が高まりましたか」との設問に対する次の4件法に基づく回答状況（「そう思う」：3点、「どちらかといえばそう思う」：2点、「どちらかといえばそう思わない」：1点、「まったくそう思わない」：0点）

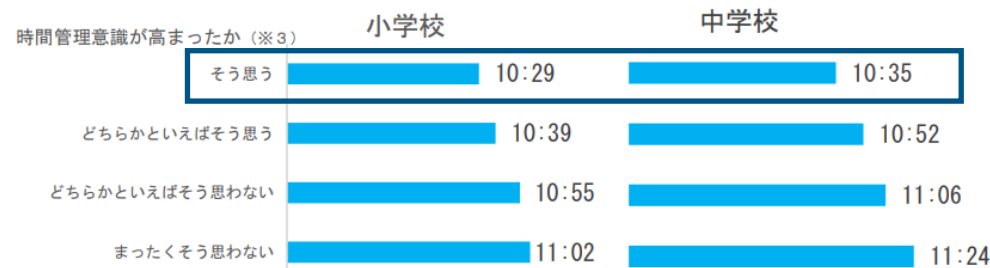
※4 \*\*\*：1%未満 \*\*：5%未満 \*：10%未満で有意

※5 「管理職は働き方改革を進めているか」は、「あなたの学校の管理職は、自らの権限と責任においてリーダーシップを発揮し、一部の教職員に業務が偏ることのないように校内の業務分担を見直すことや、業務を削減するなど、働き方改革を進め教員の勤務環境を整えていると思いますか。」との設問への回答状況。

## ②管理職の働き方改革推進状況別 教諭の時間管理意識

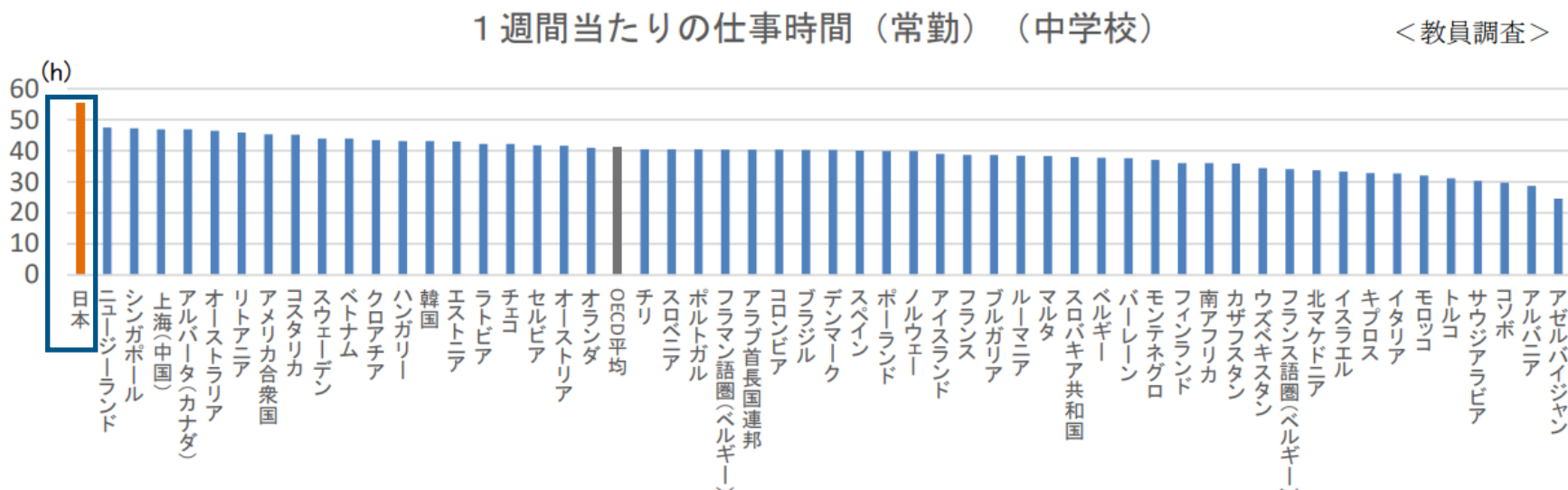
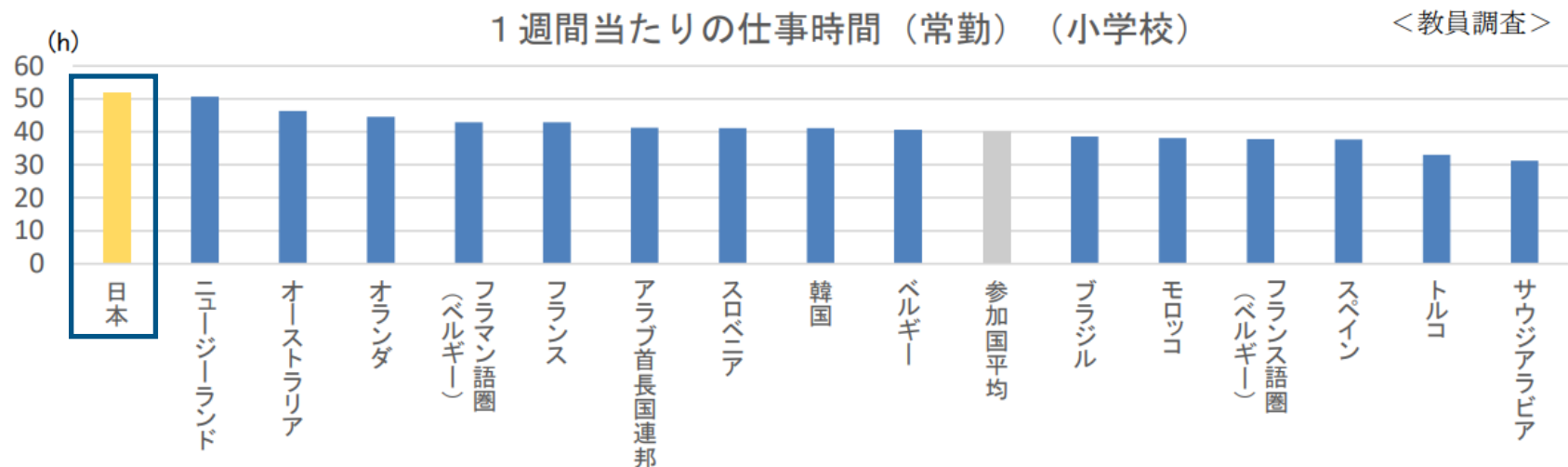


## ③時間管理意識別 教諭の1日当たり在校等時間（平日）



# 世界と日本の小中学校教員の仕事時間

○日本の小中学校教員の1週間当たりの仕事時間は、OECD各国の中で最長



# 世界と日本の小中学校教員の業務

○日本の教員は、授業時間以外の児童生徒指導、学校運営業務、外部対応業務等を担う割合が諸外国と比較して高い

	韓国	ドイツ	フランス (小学校)	フランス (中学校)	フィン ランド	アメリカ	オースト ラリア	イギリス	カナダ	ニュージ ランド	日本
児童生徒の指導に 関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×	×	×	×	△	×	×	×	△
	出欠確認	○	○	○	○	○	○	○	△	○	○
	欠席児童への連絡	○	○	×	×	○	×	×	△	○	○
	朝のホームルーム	○	×	×	×	○	○	○	○	○	○
	授業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	教材購入の発注・事務処理	×	×	×	×	×	×	×	×	△	△
	成績情報管理	○	○	×	○	○	○	○	×	○	○
	教材研究	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	教材準備（印刷や物品の準備）	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○	△	○	○	○	△	△	△	○
	体験活動	○	△	○	○	○	○	○	△	△	△
	体験活動の運営・準備	○	△	△	○	○	○	○	△	△	○
	試験問題の作成、採点、評価	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	試験監督	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	給食・昼食時間の食育	○	×	×	×	×	×	×	×	×	△
	休み時間の指導	○	○	×	×	○	○	○	×	×	○
	校内清掃指導	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	×	×	○	○	×	○	×	△
	避難訓練、学校安全指導	○	○	△	△	○	○	○	○	○	○
	進路指導・相談	○	△	△	×	△	△	×	○	△	○
	健康・保健指導	○	○	×	○	×	×	△	×	×	×
	問題行動を起こした児童生徒への指導	○	△	×	○	△	△	△	○	△	○
	カウンセリング、心理的なケア	○	△	△	○	△	×	×	×	△	○
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	×	△	△	×	×	△	○	×	△	×	
児童会・生徒会指導	○	○	△	×	△	○	○	×	△	△	
教室環境の整理、備品管理	○	○	×	○	△	○	△	×	△	△	
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	×	△	×	×	×	×	×	×	×	
	国や地方自治体の調査・統計への回答	△	△	×	×	×	×	×	△	×	
	文書の受付・保管	×	△	×	×	×	×	×	△	×	
	予算案の作成・執行	△	△	×	×	×	×	△	×	×	
	施設管理・点検・修繕	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
	学校徴収金の徴収・管理	×	△	×	×	×	×	×	×	×	
	教員の出張に関する書類の作成	○	△	×	×	×	×	×	△	△	
	学校広報（ウェブサイト等）	×	○	×	×	×	×	×	△	×	
	児童生徒の転入・転出関係事務	△	×	×	×	×	×	×	△	×	
	家庭訪問	△	△	×	×	×	×	×	×	×	
外部対応に関わる業務	地域行事への協力	△	×	×	○	×	○	×	△	×	
	地域のボランティアとの連絡調整	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
	各国の○+△の割合	76%	76%	37%	42%	53%	50%	50%	42%	63%	92%

（出典）PwCコンサルティング合同会社「令和3年度諸外国の教員給与及び学校における外部人材の活用等に関する調査報告書」2022年、207ページ。

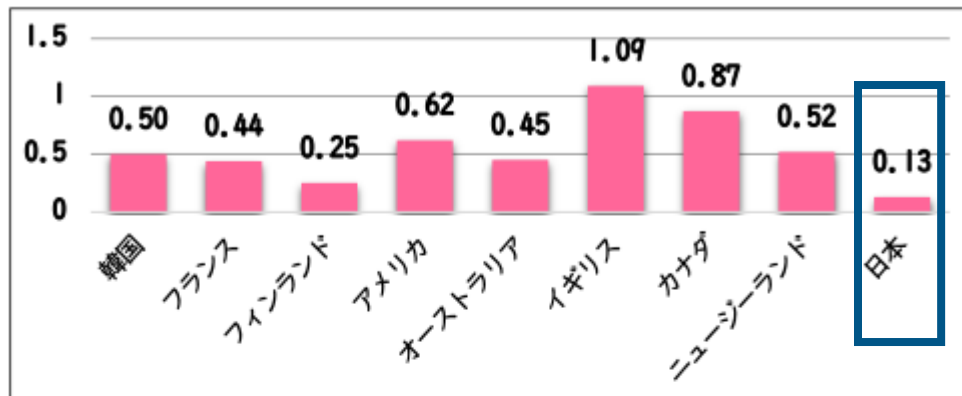
※業務のうち、薄い黄色にハイライトした部分は、日本が○の業務に対して、他国が5割以上△・×がついているもの+日本が△の業務に対して、他国が5割以上×がついているもの（※日本が△の場合は、日本以外の国の△+×の合計値を母数としてその5割以上×がついているものをカウント）

※業務のうち、濃い黄色にハイライトした部分は、日本が○の業務に対して、他国が7割以上△・×がついているもの+日本が△の業務に対して、他国が7割以上×がついているもの（※日本が△の場合は、日本以外の国の△+×の合計値を母数としてその7割以上×がついているものをカウント）

# 諸外国における学校職員配置率及び学校管理職の支援スタッフ等活用スキル育成に向けた取組

- 日本は諸外国と比較して、**教員以外の学校職員の配置率が低い**
- 諸外国では、**学校への配置職種が多岐に亘っており、スキル育成に向けた取組が充実**

図 諸外国における学校職員配置率



※学校職員配置率とは教員1人当たりの学校職員の配置人数のことであり、日本の場合、短時間勤務の会計年度任用職員（教員業務支援員、スクールカウンセラー等のいわゆる支援スタッフ）を除いている。

※韓国は、公立の初等学校・中学校の場合 ※フィンランドは、基礎学校の場合

表1 職種数が最も多い系統

職種数が最も多い系統	調査対象国
運営系	韓国
	オーストラリア (ニューサウスウェールズ州)
	ニュージーランド
福祉/生徒指導系	アメリカ (ワシントン州シアトル学区)
	フランス
	ドイツ
	カナダ (オンタリオ州トロント教育区)
教育活動補助系	イギリス (イングランド)
	フィンランド

表2 学校管理職の支援スタッフ等活用スキル育成に向けた取組

調査対象国	取組み
韓国	校監（教頭）になるための資格研修（教頭資格を有する者に対する任命前研修）の中（全100時間）に支援スタッフ等である教育公務職員の管理に係るプログラムも含まれており、「労働法と教育公務職員」（2時間）を履修することとなっている。また、校長についても、資格研修の全履修時間187時間のうち、「教育公務職員関連法規の理解と活用」に2時間があてられている。そのほか、学校構成員のコンフリクトマネジメントや教員専門性啓発支援など管理職として備えるべき講義を受ける。
アメリカ	全米の学校管理職専門基準において、学校の管理職は専門スタッフを含む専門家コミュニティを形成することが定められている。具体的には、職場環境の整備や、職務上の関係性の構築、職員の専門的な能力の向上などに資するべきであるとされている。
イギリス	支援スタッフ等の拡充について全国規模で検証が行われた「DISS: Deployment and Impact of Support Staff」調査に基づいた研修が行われている。
カナダ	学校管理職になる際に受講が求められる管理職資格プログラム（The Principal's Qualification Program）の中で、校内のスタッフとの関係構築及び人材育成、スタッフ等を含めたりソースマネジメントについて学ぶこととなっている。