

# 東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン

～教職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「働き方」を推進～

(東京都教育委員会特定事業主行動計画)

令和3年4月改訂

(令和6年3月一部改訂)

東京都教育委員会

## 東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの一部改訂に当たって

東京都教育委員会では、平成30年3月、「育児中の教職員のキャリア形成促進」、「職場の危機管理としての仕事と介護の両立支援」及び『「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革』の三つを柱に、東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランを策定しました。

この東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、「ライフ・ワーク・バランス」の理念を施策の基軸に据え、育児・介護等と仕事との両立を目指す教職員をはじめ、全ての教職員の「ライフ・ワーク・バランス」を後押ししていくための「働き方」について方向性を示し、これに基づき様々な取組を進めてきました。

また、女性活躍推進法の改正等を踏まえ、令和3年4月のプラン改訂時には、令和7年度に男性教職員の育業取得率を、行政系は50%、教員系は30%に向上させることなどの数値目標を設定し、育業に関する男性職員の意識向上や、職場の理解・協力の促進を図ってきました。その結果、令和4年度には行政系は57.5%、教育系は45.5%まで向上し、目標を3年前倒しで達成しています。

一方、学校教育等を取り巻く課題が複雑化・多様化する中、社会的な要請に基づく教育課題の増加などにより、様々な対応が学校教育等に求められています。これらの期待に応え、より一層質の高い教育を実現していくためには、育児や介護等の事情に関わらず、全ての教職員の生活と仕事の両立・調和を目指し、「ライフ・ワーク・バランス」推進に向けて一層取り組んでいく必要があります。

この度、これまでの取組状況や男性職員の育業取得率に係る目標の早期達成等を踏まえ、新たな目標を再設定するなど、より実効性の高いプランとして一部改訂することとしました。

職務やキャリア形成の過程で得られる職場での成長実感と生活体験の中から得られる多様な知識・経験、そして人間性の涵養。これらを公務に活かしていくことのできる組織を目指し、「教職員のキャリア形成促進」、「育児・介護等と仕事との両立支援」及び『「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革』の三つを柱に掲げ、教職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「働き方」を推進していきます。

# 目 次

## 第1章 プランの位置付け・計画期間・推進体制

1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの位置付け	1
2 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの計画期間	2
3 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの対象となる教職員	2
4 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの推進体制	2

## 第2章 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの目指すもの

1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの理念	3
2 「女性活躍推進」の観点での状況把握・目標設定	4
(1) 女性教職員の活躍に関する状況の把握	4
(2) 女性教職員の活躍の推進に向けた数値目標	12
3 今後の取組の方向性	13
(1) 教職員のキャリア形成促進	13
・主な取組内容	
・現在までの取組、新たな取組の展開	
・〔レポート〕「学校リーダー育成プログラム」の実施について	
・〔レポート〕「キャリア形成支援（女性活躍推進）研修」の実施	
(2) 育児・介護等と仕事との両立支援	18
・主な取組内容	
・現在までの取組、新たな取組の展開	
・〔レポート〕介護休暇等の対象となる要介護者の範囲の見直し	
・〔レポート〕育児・介護等と仕事との両立支援・勤務時間・休暇等制度の周知について	
(3) 「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革	23
・主な取組内容	
・現在までの取組、新たな取組の展開	
・〔レポート〕教育職員の業務量の適切な管理に関する規定等の整備（令和2年4月）	
・〔レポート〕学校マネジメント強化モデル事業及びスクール・サポート・スタッフ配置支援事業の実施	

入都から退職までの本プランにおける取組の体系	29
------------------------	----

# 第1章 プランの位置付け・計画期間・推進体制

## 1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの位置付け

東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、育児や介護等の事情にかかわらず、全ての教職員の生活と仕事との両立・調和のための施策及びそのために必要な働き方や仕事の進め方の改革について方向性を示す計画である。

同時に、次世代育成支援法<sup>※1</sup>第19条及び女性活躍推進法<sup>※2</sup>第19条の規定に基づき、任命権者（特定事業主）<sup>※3</sup>が策定する特定事業主行動計画としても位置付けている。

### 【プラン改訂の経緯】

計画期間	計画名称	根拠法
平成27年4月 ～平成28年3月	東京都職員ワーク・ライフ・バランス 推進プラン（知事部局等と連名で策定）	次世代育成支援法
平成28年4月 ～令和3年3月	東京都職員ワーク・ライフ・バランス 推進プラン（改訂版）（教育委員会で独自策定）	次世代育成支援法 女性活躍推進法
平成30年4月 ～令和3年3月	東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」 推進プラン	
令和3年4月 ～令和8年3月	東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」 推進プラン（改訂版）	

- 次世代育成支援法が平成26年4月に改正。同法第19条の規定に基づく東京都の特定事業主行動計画として、平成27年3月に東京都知事等と連名で、東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プランを策定
- 女性活躍推進法が平成27年8月に制定。同法第15条の規定に基づく東京都教育委員会の特定事業主行動計画として一体的に策定するため、平成28年3月に改訂
- 長時間労働是正や「働き方改革」加速の必要性から平成30年3月に改訂。新たに「ライフ・ワーク・バランス」の理念を基軸とする東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランを策定
- 女性活躍推進法が令和元年6月に改正。同法第19条の規定に基づき、令和3年4月に改訂
- 男性職員の育業取得率<sup>※4</sup>の数値目標の早期達成を踏まえ、令和6年3月に一部改訂

※1 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）。本文中、略称として「次世代育成支援法」という。

※2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）。本文中、略称として「女性活躍推進法」という。

※3 本プランは、東京都知事等の各任命権者が連名で策定する「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン（東京都特定事業主行動計画）」を踏まえて、東京都教育委員会が策定するものである。

※4 都では、育休しやすい社会の雰囲気づくりのため、令和4年6月に育休の愛称を「育業（いくぎょう）」と決定

## 2 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの計画期間

次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画は10年間(平成27年度～令和6年度)、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画も10年間(平成28年度～令和7年度)について策定が求められており、両計画とも一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされている。

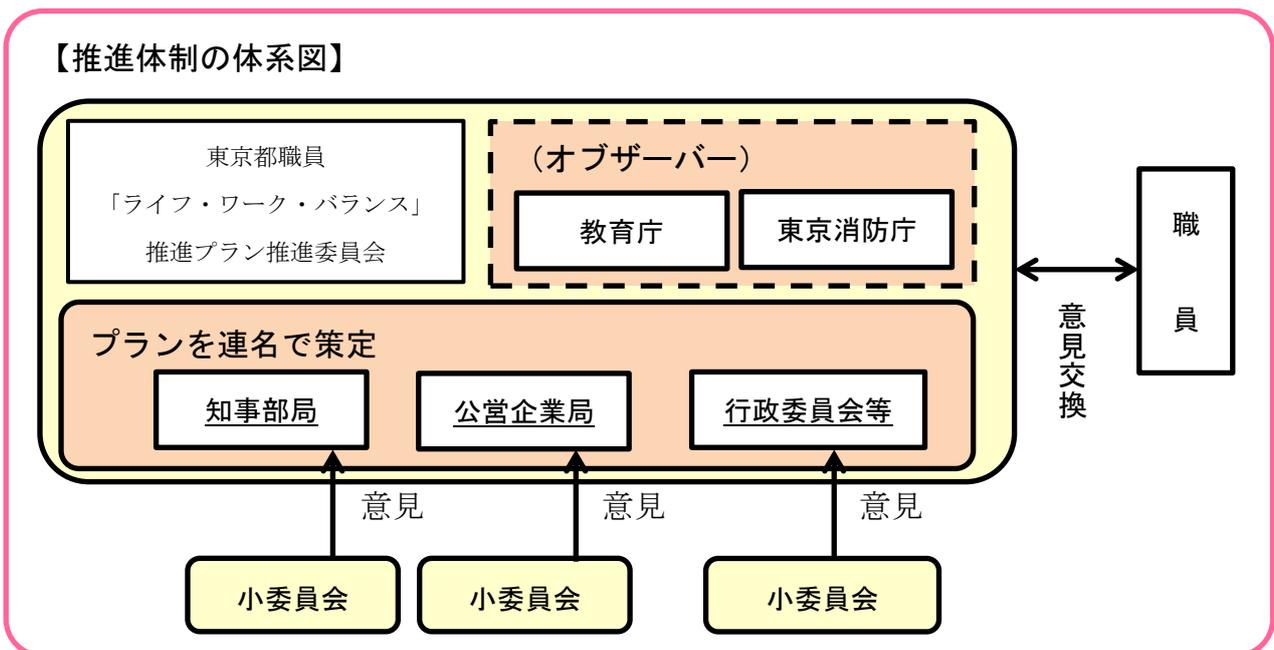
本プランに掲げる、教職員のキャリア形成や働き方改革等の取組は、短期間でその効果が現れるものではなく、一定期間継続的に取組を行うことによって初めてその効果の検証が可能になることから、本プランの計画期間は、令和3年4月から令和8年3月までの5年間とする。

## 3 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの対象となる教職員

本プランの対象は、東京都教育庁、教育事務所及び教育庁出張所並びに都立学校をはじめとする東京都教育委員会の所管に属する教育機関(以下「教育庁等」という。)に勤務する教職員とする。ただし、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として定める、女性教職員の活躍の推進に向けた数値目標及びその達成のための取組については、区市町村立学校に勤務する県費負担教職員を対象を含む。

## 4 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの推進体制

本プランを着実に実施するため、知事部局等で構成される東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン推進委員会に東京都教育庁も参加し、実施状況の点検結果等について議論し、本プランの取組に反映させる。



## 第2章 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの目指すもの

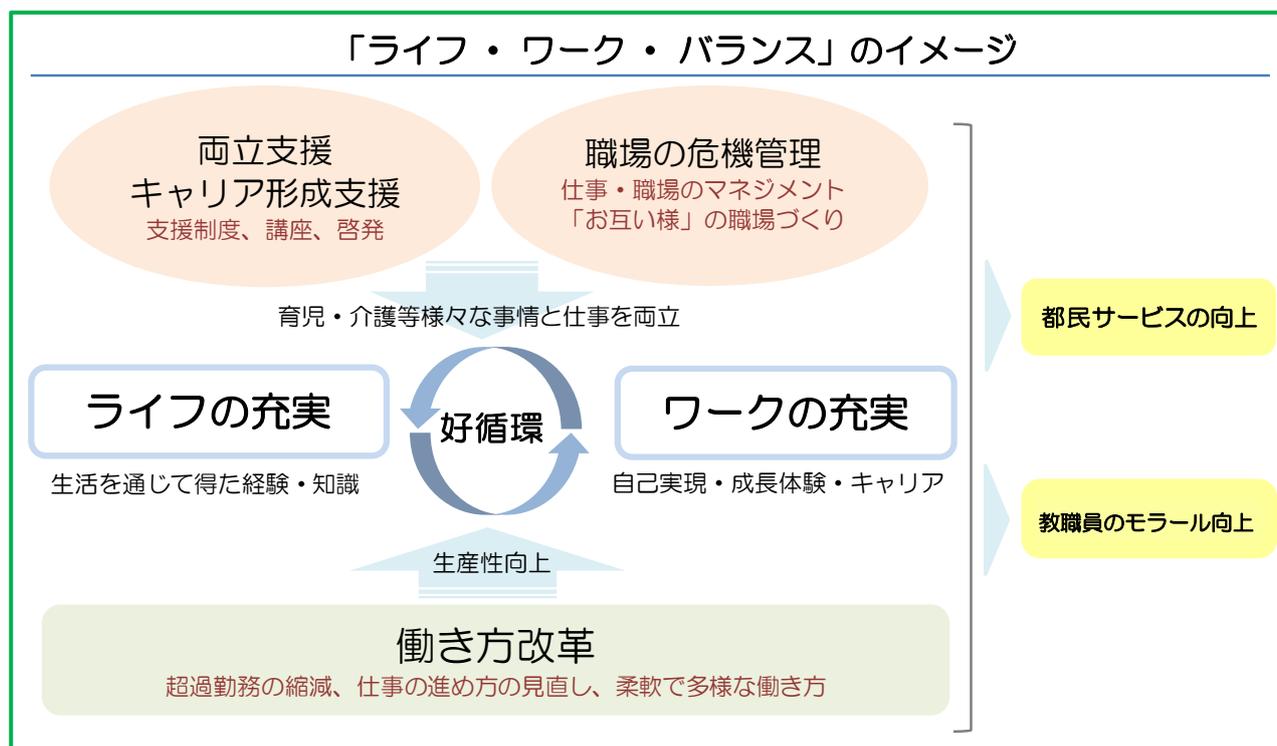
### 1 「ライフ・ワーク・バランス」推進プランの理念

働く人々が生活と仕事の両面で豊かさを実感できる職場環境は、組織・人事体制の礎であり、充実した都民サービス、公立学校でのより一層質の高い教育を都が提供していくためにも、教職員が生活と仕事の調和を実現していくことは重要である。

また、今日、次世代育成の観点はもとより、介護の問題や女性の活躍推進といった観点からも、生活と仕事の調和やそのための生産性向上が一層重要視されるようになっており、とりわけ公務員には、率先して「働き方改革」に取り組み、社会全体を先導していく役割も求められている。

この間、教職員のキャリア形成支援や育児と仕事との両立支援等に取り組んだ結果、管理職に占める女性教職員の割合は、令和2年までに行政系では20%、教員系では22%までに高めるという数値目標をそれぞれ達成している。一方、教員の長時間労働の問題をはじめとして、時間外労働は教職員の生活に大きな影響を及ぼすことから、その縮減への一層の努力が必要である。

こうした状況を踏まえ、引き続き東京都教育委員会は、教職員の生活面の充実とともに学校教育の質・都民サービス・教職員のモラル向上を一層後押しするため、「ライフ・ワーク・バランス」をプランの理念とし、育児や介護等の事情に関わらず、全ての教職員の生活と仕事の両立・調和を目指し、そのために必要な働き方や仕事の進め方の改革を推進していく。



## 2 「女性活躍推進」の観点での状況把握・目標設定

東京都の女性教職員の活躍状況等について、女性活躍推進法が特定事業主に求める項目に沿って分析する。

### (1) 女性教職員の活躍に関する状況の把握

#### ① 行政系職員について

##### ◆ 採用職員に占める女性職員の割合 ～女性職員が占める比率は49.5%～

令和4年度に採用された常勤職員全体のうち、女性職員が占める比率は49.5%となっている。この数字は令和4年度の新規学卒採用者に占める女性比率別企業割合と比べても全体として遜色のない水準となっている。

(参考) 採用者等に占める女性比率

	採用者
令和2年度	46.3%
令和3年度	49.5%
令和4年度	49.5%

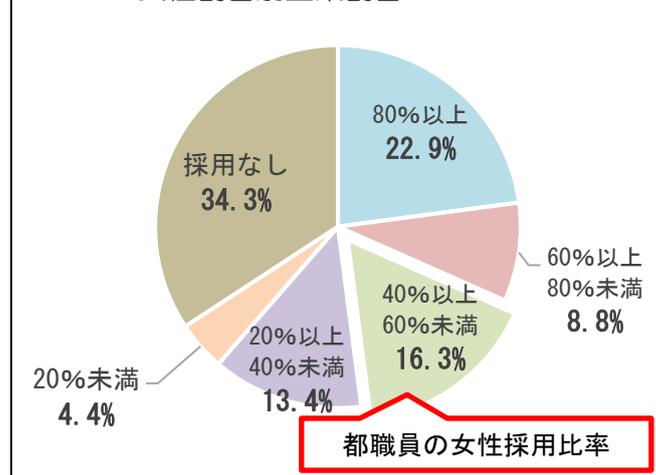
※ 教育庁等及び区市町村立学校の行政系職員（区市町村立学校については県費負担教職員に限る。）のほか、東京都の各任命権者※5職員も含む。

(参考) 中途採用の男女比率

	男性職員	女性職員
令和5年4月1日	89.3%	10.7%

※ キャリア活用採用選考で採用した男女比率  
 ※ 教育庁等及び区市町村立学校の行政系職員（区市町村立学校については県費負担教職員に限る。）のほか、東京都の各任命権者※5職員も含む。

(参考) 新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合



出典：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」（企業規模30人以上）

##### ◆ 平均継続勤務年数の男女の差異 ～平均勤続年数は、男性17.6年、女性17.0年～

令和5年4月1日時点で在籍する常勤職員の平均勤続年数は全体で、男性が17.6年、女性が17.0年となっており、男女の差は縮小傾向にある。なお、男女の差は、若年層に比べて中高年層の女性職員が相対的に少ないという職員構成に起因するものである。

育児や介護といった事情の有無にかかわらず、職員が勤務を継続できる環境は一定程度整備されている。

※5 東京都知事、交通局長、水道局長、下水道局長、東京都選挙管理委員会、東京都人事委員会、東京都代表監査委員、東京海区漁業調整委員会及び東京都議会議長の各任命権者をいう。

(参考) 都職員の平均勤続年数

	男性職員	女性職員
令和3年4月1日	17.5年	15.8年
令和4年4月1日	17.7年	16.3年
令和5年4月1日	17.6年	17.0年

※ 教育庁等及び区市町村立学校の行政系職員（区市町村立学校については県費負担教職員に限る。）のほか、東京都の各任命権者※5職員も含む。

◆ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

～管理職の女性比率は18.4%、課長代理級の女性比率も30.6%まで上昇～

令和5年4月1日時点における行政系職員の管理職に占める女性職員の比率は18.4%となっており、国の割合や、他の道府県や民間企業の平均割合を上回る水準ではあるものの、依然として全体の女性比率34.9%よりも低水準となっている。一方でこれまでの人材育成の取組や能力・業績に基づく人事制度の運用により、管理職の前の段階である課長代理級については、女性職員の比率が30.6%まで上昇している。

女性職員のキャリア形成促進に向け、様々な取組を着実に実施することにより、今後、こうした職層にある女性職員の一層の底上げを図っていく必要がある。

(参考) 都職員の職層別女性比率

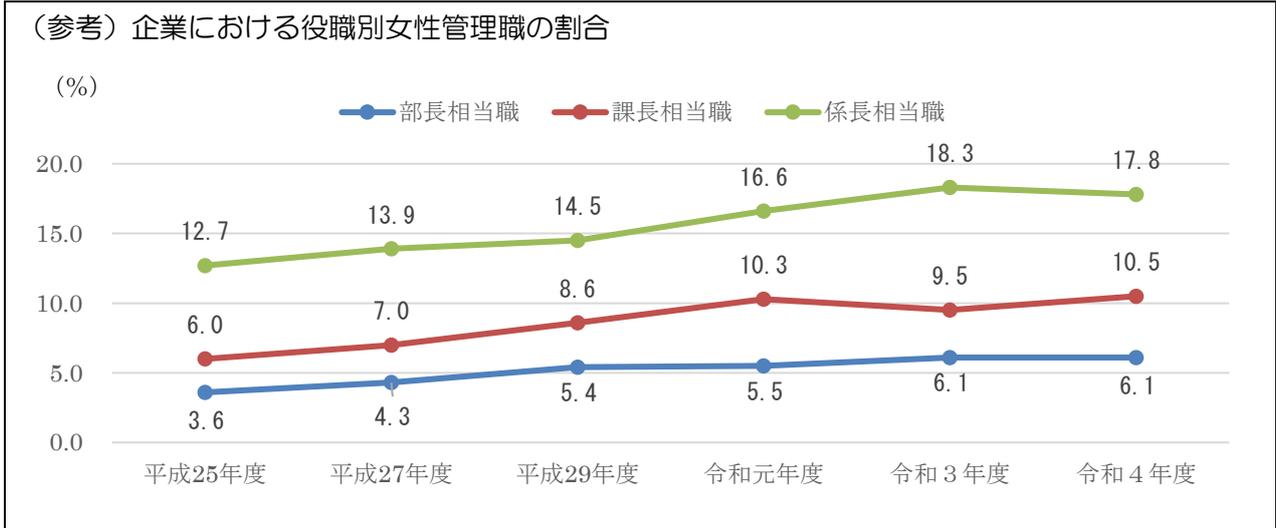
	局長級	部長級	課長級	管理職計	課長代理級	主任・主事級	総計
令和2年4月1日	7.8%	15.8%	22.0%	20.2%	33.1%	44.0%	39.9%
令和3年4月1日	12.2%	15.7%	21.9%	20.2%	33.3%	44.3%	40.1%
令和4年4月1日	13.3%	16.2%	22.1%	20.5%	33.5%	44.8%	40.5%
令和5年4月1日	19.7%	15.5%	19.2%	18.4%	30.6%	38.1%	34.9%
伸び率 (R5-R2)	11.9%	-0.3%	-2.8%	-1.8%	-2.5%	-5.9%	-5.0%

※ 行政系職員（教育職員、警察官及び消防吏員を除く。）の状況

(参考) 職員に占める女性職員の割合

	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能業務	運輸
令和3年4月1日	45.7%	69.4%	15.3%	79.0%	11.2%	1.8%
令和4年4月1日	46.3%	69.5%	15.6%	79.3%	11.3%	1.9%
令和5年4月1日	46.6%	69.3%	15.9%	85.0%	11.1%	1.9%

※ 行政系職員（教育職員、警察官及び消防吏員を除く。）の状況



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(企業規模 30人以上)

### ◆ 職員一人当たりの超過勤務時間

～一人当たりの超過勤務時間は月 8.3 時間、引き続き超過勤務縮減の取組が必要～

令和4年度の常勤職員全体の一人当たり月平均超過勤務時間は 8.3 時間である。近年は増加傾向にあるが、これについては、主に災害対応等の緊急的、臨時的な業務によるものである。

職員全体の超過勤務時間は民間の所定外労働時間と比較すると、都の方が少ない水準となっているものの、女性活躍推進に向けて、引き続き超過勤務縮減に取り組んでいく必要がある。

なお、令和4年の職員一人当たり平均の年次有給休暇取得日数は 14.7 日であり、国との比較はやや低水準であるものの、民間企業と比べては高水準である。

(参考) 超過勤務時間(一人当たり月平均)の状況

	都	民間
令和2年度	7.1 時間	13.4 時間
令和3年度	8.1 時間	14.7 時間
令和4年度	8.3 時間	15.2 時間

※ 都：教育庁等及び区市町村立学校の行政系職員(区市町村立学校については県費負担教職員に限る。)の実績  
 ※ 民間：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模 30人以上 調査産業計(パートタイム労働者を除く。))

(参考) 職員の年次有給休暇の取得状況

	平均取得日数
令和4年	14.7 日

※ 教育庁等及び区市町村立学校の行政系職員(区市町村立学校については県費負担教職員に限る。)の実績  
 ※ 年次有給休暇平均取得日数は、本庁職員は1月1日から12月31日まで、学校職員は4月1日から翌年の3月31日までの取得日数の平均である。

(参考) 国・民間における年次有給休暇の平均取得日数

	国	民間
令和4年	15.5 日	10.9 日

※ 国：人事院「国家公務員の年次休暇の使用実態(令和4年)」  
 ※ 民間：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

◆ 男女別の育業の取得状況 ～男性職員の取得率は、84.6%まで上昇～

男性職員の育業取得率は、84.6%まで向上し、女性職員の育業取得率についても約100%で安定しており、男女問わず、育業を取得しやすい環境の整備が進んでいる。

(参考) 育業取得率

	男性職員		女性職員	
	都	民間	都	民間
令和2年度	61.8%	12.7%	113.8%	81.6%
令和3年度	57.5%	14.0%	115.7%	85.1%
令和4年度	84.6%	17.1%	105.7%	80.2%

※ 都：教育庁等及び区市町村立学校の行政系職員（区市町村立学校については県費負担教職員に限る。）の実績

※ 民間：厚生労働省「雇用均等基本調査」（各年の10月1日を基準に調査）

※ 取得率：「当該年度中に新たに育業可能となった職員数」に対する「当該年度以前に育業可能となった者も含め、新たに育業した者」の割合とする国と同様の方法で算出。そのため、100%を超えることがある。

◆ 出産支援休暇及び育児参加休暇の取得状況

～休暇取得率は、出産支援休暇が88.1%、育児参加休暇が82.3%～

男性職員が対象となる両休暇の令和4年の取得率は、出産支援休暇が88.1%に増加、育児参加休暇が82.3%に減少している。また、合計取得日数の分布状況では「5～7日」が76.4%と、取得日数が多いことがわかる。

配偶者の妊娠判明後に男性職員等が作成する育児参加プランニングシート等を活用した面談の実施等、男性職員の育業等取得を支援する取組を推進していく必要がある。

(参考) 出産支援休暇・育児参加休暇の取得率

	出産支援休暇	育児参加休暇
令和2年	80.9%	80.8%
令和3年	80.4%	85.4%
令和4年	88.1%	82.3%

※ 都：教育庁等及び区市町村立学校の行政系職員（区市町村立学校については県費負担教職員に限る。）の実績

(参考) 合計取得日数の分布状況

合計取得日数	
0～4日	5～7日
23.6%	76.4%

◆ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する基本方針」、「『妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント』の防止に関する基本方針」等を策定し、職員へ周知している。

また、資料や研修等による職員への意識啓発を実施するとともに、全庁及び各局相談窓口・弁護士相談窓口等のハラスメント相談体制を設置しており、相談員等に対する研修等を実施している。

## ② 教育職員について

- ◆ 採用した教育職員に占める女性教育職員の割合 ～女性教育職員が占める比率は 54.6%～  
令和4年度に採用された教育職員全体のうち、女性職員が占める比率は 54.6%となっており、おおむね男女の偏りなく採用できている。

(参考) 教育職員としての採用者等に占める女性比率

	採用者
令和2年度	52.2%
令和3年度	53.3%
令和4年度	54.6%

※ 令和2年度は令和3年4月1日付教員採用候補者選考、令和3年度は令和4年4月1日付教員採用候補者選考、令和4年度は令和5年4月1日付教員採用候補者選考を指す。

(参考) 中途採用の男女比率

	男性職員	女性職員
令和4年4月1日	30.0%	70.0%

※ 社会人経験者を対象とした教員採用候補者選考の特例選考で採用した男女比率

- ◆ 平均継続勤務年数の男女の差異 ～平均勤続年数は、男性 12.2 年、女性は 13.0 年～  
令和5年4月1日時点における都内公立学校に勤務する教育職員の平均勤続年数は、男性は 12.2 年、女性は 13.0 年となっており、男性が若干下回っている。  
育児や介護といった事情の有無にかかわらず、教育職員が勤務を継続できる環境は一定程度整備されている。

(参考) 教育職員の平均勤続年数

	男性職員	女性職員
令和3年4月1日	12.9年	13.0年
令和4年4月1日	12.6年	13.1年
令和5年4月1日	12.2年	13.0年

※ 教育庁人事部調査

- ◆ 各役職段階にある教育職員に占める女性教育職員の割合  
～管理職の女性比率は 24.0%、監督職の女性比率は 32.1%～

東京都教育委員会は、これまでもライフ・ワーク・バランスを推進するため、育児期における人事異動面での配慮や教育管理職への昇任猶予制度の実施等を行ってきた。

令和5年4月1日時点における教育管理職に占める女性職員の比率は 24.0%となっており、毎年増加傾向である。

全国公立学校における女性管理職の割合の 23.7%も 0.3 ポイント上回っており、また都の知事部局等の行政系職員や民間企業の平均割合を上回る水準ではあるものの、依然として全体の女性比率 53.4%を大きく下回る水準となっている。また、役職段階別の女性割合では 2 級職（教諭）と 3 級職（主任教諭）は 55%を上回っているが、監督職（主幹教諭・指導教諭）は 32.1%となっている。

女性教育職員のキャリア形成促進に向け、様々な取組を着実に実施することにより、今後、監督職をはじめとした各職層にある女性教育職員の一層の底上げを図り、昇任意欲向上につなげていく必要がある。

(参考) 教育管理職員に占める女性教育職員の割合

令和2年4月1日		都内公立学校 <sup>※1</sup>	全国公立学校 <sup>※2</sup>
	6級職(校長)	18.5%	16.3%
5級職(副校長) <sup>※3</sup>	26.5%	22.7%	
管理職計	22.7%	19.7%	
令和3年4月1日		都内公立学校 <sup>※1</sup>	全国公立学校 <sup>※2</sup>
	6級職(校長)	18.3%	17.7%
	5級職(副校長) <sup>※3</sup>	27.2%	24.1%
管理職計	23.0%	21.1%	
令和4年4月1日		都内公立学校 <sup>※1</sup>	全国公立学校 <sup>※2</sup>
	6級職(校長)	18.9%	19.3%
	5級職(副校長) <sup>※3</sup>	27.6%	25.0%
管理職計	23.5%	22.3%	
令和5年4月1日		都内公立学校 <sup>※1</sup>	全国公立学校 <sup>※2</sup>
	6級職(校長)	20.3%	20.7%
	5級職(副校長) <sup>※3</sup>	27.4%	26.3%
管理職計	24.0%	23.7%	

※1 都内公立学校：教育庁人事部調査

※2 全国公立学校：文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」

※3 5級職(副校長)：全国公立学校においては教頭も含む。

(参考) 各役職段階にある教育職員に占める女性教育職員の割合

	6級職	5級職	管理職計	4級職	3級職	2級職	1級職	総計
令和2年4月1日	18.5%	26.5%	22.7%	33.1%	60.1%	56.8%	45.9%	53.3%
令和3年4月1日	18.3%	27.2%	23.0%	32.9%	60.2%	56.5%	45.5%	53.3%
令和4年4月1日	18.9%	27.6%	23.5%	32.3%	60.3%	56.6%	45.9%	53.4%
令和5年4月1日	20.3%	27.4%	24.0%	32.1%	60.1%	56.6%	45.7%	53.4%
伸び率(R5-R2)	1.8% <sup>対</sup>	0.9% <sup>対</sup>	1.3% <sup>対</sup>	▲1.0% <sup>対</sup>	0.0% <sup>対</sup>	▲0.2% <sup>対</sup>	▲0.2% <sup>対</sup>	0.1% <sup>対</sup>

※ 教育庁人事部調査

※ 6級職は校長、5級職は副校長、4級職は主幹教諭・指導教諭、3級職は主任教諭、2級職は教諭・主任寄宿舎指導員・専修実習助手、1級職は寄宿舎指導員・実習助手を指す。

※ 寄宿舎指導員及び実習助手は、管理職選考受験対象外

◆ 教育職員の時間外労働の状況

令和元年度から令和5年度までの時間外在校等時間は、全体的に改善傾向ではあるものの、依然として長時間勤務の教員が多い状況となっている。

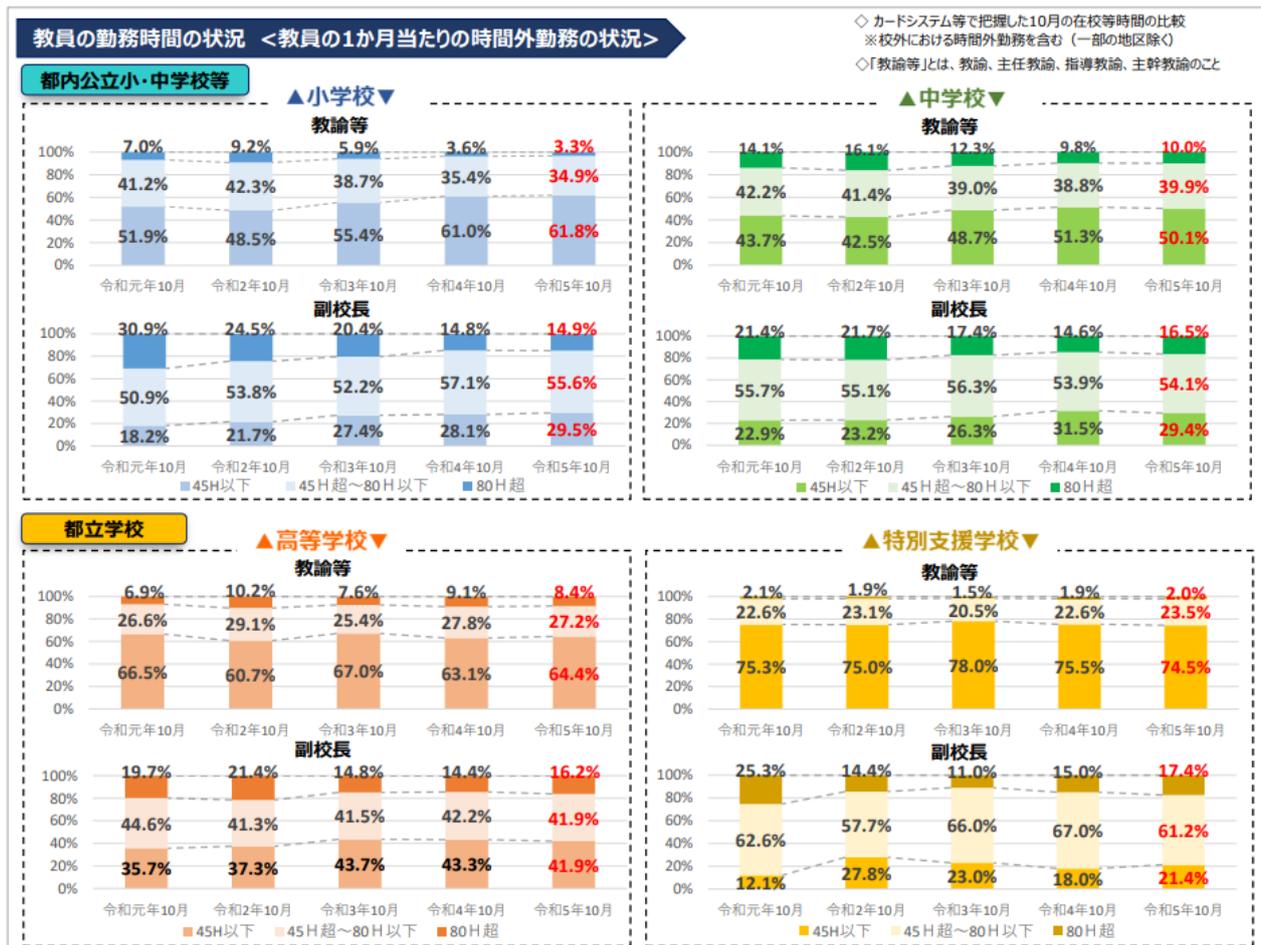
このような学校職場の現状を踏まえ、引き続き、管理職が教育職員の在校等時間を適切

に把握し、必要に応じて指導・助言等を行うことを通じて、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・バランスの実現を図っていく必要がある。

なお、令和4年度の教育職員一人当たり平均の年次有給休暇取得日数は15.7日であり、国や民間企業と比べて高水準である。

(参考) 教育職員の1か月当たりの時間外労働の状況

【令和元年度から令和5年度までの時間外労働の状況の比較】



※ 令和6年(2024)3月7日公開「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(全体版)」5頁  
([https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/staff/staff\\_workstyle\\_reform\\_school/files/about/240307\\_ji-pro\\_zentai.pdf](https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/staff/staff_workstyle_reform_school/files/about/240307_ji-pro_zentai.pdf))

(参考) 教育職員の年次有給休暇の取得状況

	平均取得日数
令和4年度	15.7日

※ 年次有給休暇平均取得日数は、4月1日から3月31日まで

◆ 男女別の育業の取得状況 ～男性教育職員取得率は、45.5%～

令和4年度における都内公立学校に勤務する教育職員の育業の取得率は、男性は45.5%、女性は113.7%である。男性教育職員の育業取得率は毎年増加傾向にある。引き続き、児童・生徒の指導に直接携わる教育職員の職務の性質等も考慮しつつ、男女問わず、育業を取得しやすい環境の整備を進めていく。

(参考) 教育職員の育業取得率

	男性職員	女性職員
令和2年度	14.5%	100.4%
令和3年度	23.6%	119.5%
令和4年度	45.5%	113.7%

※ 教育庁人事部調査

※ 取得率：「当該年度中に新たに育業可能となった職員数」に対する「当該年度以前に育業可能となった者も含め、新たに育業した者」の割合とする国と同様の方法で算出。そのため、100%を超えることがある。

◆ 男性教育職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の取得状況

～休暇取得率は、出産支援休暇が81.2%、育児参加休暇が62.2%～

男性職員が対象となる両休暇の令和4年の取得率は、出産支援休暇81.2%、育児参加休暇が62.2%であり、出産支援休暇の取得率は80%を超えるが、育児参加休暇の取得率は60%程度にとどまっている。また、合計取得日数については5～7日が42.4%と、合計取得日数上限の7日近くまで取得する者は多くない状況となっている。配偶者の妊娠が判明した男性職員と管理職が面談等を行い、育児と仕事の両立に向け、育児関連の休暇・休業の取得予定や働き方等について、コミュニケーションを十分に図るなどして、教育現場の状況に応じて、業務上の懸念や周囲への気兼ねなく、育児関連の休暇・休業を取得できる職場づくりを一層推進する必要がある。

(参考) 男性教育職員の出産支援休暇・育児参加休暇の取得率

	出産支援休暇	育児参加休暇
令和2年度	79.7%	69.2%
令和3年度	73.8%	66.8%
令和4年度	81.2%	62.2%

※ 教育庁人事部調査

(参考) 合計取得日数の分布状況

合計取得日数	
0～4日	5～7日
57.6%	42.4%

◆ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する基本方針」、「『妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント』の防止に関する基本方針」等を教職員に周知するとともに、資料の配布や防止月間の実施等の取組により、教職員への意識啓発を実施している。また、ハラスメント相談窓口を設置しており、教職員が安心して相談できる環境を整備している。

## (2) 女性教職員の活躍の推進に向けた数値目標

前述した状況把握の結果から、東京都教育委員会では出産・育児を経ても女性教職員が働き続けることができ、育児と仕事の両立を図ることができる職場環境の整備は、一定程度進んでいると言える。

一方で、管理職に占める女性の割合を見ると、男性教職員との差が大きく、今後、より一層女性教職員の管理職登用に向けた取組を進めなければならない状況にあり、女性教職員がその個性や能力を十分に発揮しながら、一層活躍できる職場づくりを実現する必要がある。そのため、令和7年には行政系の管理職に占める女性の割合を知事部局を含む都庁全体で25%まで、教員系の管理職に占める女性の割合については、校長を23%、副校長を29%まで高め、更に向上させていくことを目標とし、その実現に取り組んでいく。

また、現在、男性教職員の育業等の取得率は、女性教職員に比べると依然として低いのが実情であり、育児関連休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりを一層推進していく必要がある。そのため、男性教職員の育業取得率を令和7年度には行政系については90%以上に、教員系については50%以上に向上させるとともに、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率について、令和7年にはそれぞれ100%に向上させることを目標とし、その実現に取り組んでいく。

こうした職場づくりを通じ、教職員誰もが一層活躍できるよう後押しし、学校教育・都民サービスの充実につなげていく。

### 管理職に占める女性教職員の割合

(行政系) 令和7年には**25%**に向上

(教員系)

【校長】 令和7年には**23%**に向上

【副校長】 令和7年には**29%**に向上

### 男性教職員の育業取得率

(行政系) 令和7年度には**90%**に向上 (1週間以上の取得率)

(教員系) 令和7年度には**50%**に向上

### 出産支援休暇・育児参加休暇の取得率

令和7年には行政系・教員系それぞれ**100%**に向上

### 3 今後の取組の方向性

#### (1) 教職員のキャリア形成促進

女性教職員の活躍推進に向けた数値目標の達成はもとより、教育庁等の様々な分野において、意欲と能力のある教職員誰もが一層活躍できる組織としていくため、教職員のキャリア形成促進に関して以下の取組を進めていく。

##### 【主な取組内容】

- 教職員のキャリア形成支援の拡充
  - ・計画的・継続的に学校マネジメント能力の育成を図る学校リーダー育成プログラムを実施
  - ・女性職員を主な対象にキャリアステージに応じた研修を実施
- 活躍する女性を含む管理監督職の PR・昇任意欲の喚起
  - ・管理職選考受験啓発リーフレット及び管理職ロールモデル集を作成・周知し、管理職選考の受験を啓発
- マイ・キャリア・ノートを活用した研修計画の作成及び教員の自己啓発支援
  - ・マイ・キャリア・ノートを通じて、最新の研修情報等を提供し、研修計画の作成及び教員一人一人の自己啓発を支援
- 昇任機会の確保に向けた取組の推進
  - ・教職員の個々のライフステージに配慮した多様な昇任機会の確保に向けた取組を推進
- 昇任に向けた職員個別の不安払拭の強化
  - ・職員が先輩管理職等にキャリア形成等の悩みを SNS 等により相談できる「キャリア・メンター制度」を拡充

##### 【現在までの取組】

#### ◆ 「ライフ・ワーク・バランス」に資するキャリア形成支援

行政職員について、昇任時の職層別研修等における個別キャリアプランの策定を通じて、各職員が自らのキャリアプランを考える機会を設け、さらに、所属長との意見交換を行うことにより、キャリアプラン実現につなげている。

#### ◆ マイ・キャリア・ノートを活用した研修計画の作成及び教員の自己啓発支援

教員がマイ・キャリア・ノートを活用して、キャリアステージに応じた研修の申し込み、受講、指導資料などの教育情報の閲覧等により、主体的に資質向上を図ることを目的としている。また、研修動画を配信し、教員が時間、場所を選ばずに視聴することも可能としている。

#### ◆ 活躍する女性を含む管理監督職のPR・昇任意欲の喚起

行政職員について、育児と昇任の両立に際して直面する様々な困難を上手に乗り越えている先輩管理監督職の経験やノウハウを、機会を捉えて職員に紹介。職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てる情報発信に努め、女性職員の昇任意欲喚起にもつなげている。

#### ◆ 「働き方改革」への能力開発

職層や経歴など行政職員の成長段階に合わせ、タイムマネジメントや資料作成など必要なスキルや涵養すべきマインドに係る知識や技術を習得するため、実践力向上研修を実施している。

また、自己啓発の支援として、人材支援型の福利厚生事業等を活用し、ビジネススキルの向上や資格の習得、語学の習得等に資する取組を促進している。

#### 【新たな取組の展開】

#### ◆ 教職員のキャリア形成支援の拡充

教育職員においては、**学校リーダー育成プログラム**を実施している。令和元年度からは、主任教諭相当以上の力が身に付いている者から選抜し、学校マネジメント講座を受講させている。さらに学校マネジメント講座修了者の中から、特に選抜された教員に学校リーダー育成特別講座（年4回）を受講させ、学校マネジメント能力の向上につなげている。なお、学校リーダー育成特別講座では、女性教員優先の選抜枠を設定し、女性管理職の発掘や早期育成に向けて取り組んでいる。学校マネジメント講座や学校リーダー育成特別講座を修了した者を中心に、教育管理職候補者B養成講座を受講することにより、教育管理職B選考の一部を免除するなどしている。教育職員については、引き続きこれらの取組を推進し、キャリア形成を支援していく。

行政職員においては、令和2年度から女性職員を主な対象に実施している「キャリア形成支援研修」について、「キャリア・メンター制度」と連携し、全ての研修においてキャリア・メンターを研修講師とするなど、職員のキャリア形成を支援していく。

また、職員向けポータルサイトを通してキャリアプランに係る情報を発信することで、職員のキャリア開発を後押ししていく。

#### ◆ 活躍する女性を含む管理監督職のPR・昇任意欲の喚起

管理職選考受験啓発リーフレットによる教育職員の昇任制度や先輩管理職の体験等の紹介、女性管理職を含めたキャリアパスモデルを紹介する**管理職ロールモデル集のマイ・キャリア・ノートへの掲載**等により、今後も昇任意欲の喚起につながる取組を推進していく。

#### ◆ 「ライフ・ワーク・バランス」に資するキャリア形成支援

校長・副校長は教員に対し、自己申告書の「キャリアプラン」欄へ、管理職昇任等を見据えたキャリア形成の中期的な展望を積極的に記入するよう啓発し、相互理解を深めながら、計画的な人材育成を行っている。また、校長・副校長は、将来管理職として有望な教員の発掘に努めている。このような取組を踏まえ、今後も「ライフ・ワーク・バランス」に資するキャリア形成支援を行っていく。

#### ◆ 昇任機会の確保に向けた取組の推進

行政職員においては、管理職選考及び主任級職選考について、育業を取得中の職員が全ての試験を受験できるよう制度改正を行った(令和2年度選考からは配偶者同行休業も対象)。行政専門職についても、令和2年度において種別Bに係る選考対象年齢の下限を引き下げる改正を行った。

また、令和6年度からは、主任級職選考の教養問題を廃止する代わりに、**採用1年目から受検可能な「基礎力確認テスト」を新設**し、テストセンターの活用により、職員個々のライフステージや業務繁閑等の事情に応じて受検時期を選べるよう見直していく。

教育職員においても、こうした行政職員に係る動向を踏まえるとともに、家庭・育児と仕事の両立支援(学校における働き方改革)による女性教員の活躍推進を図る観点から、全ての昇任選考(主任教諭選考、4級職選考(区分A・区分B)、教育管理職選考A・B・C(各種別の一般区分・推薦区分)、校長職候補者選考、主任寄宿舎指導員選考及び専修実習助手選考(短期・長期))について、行政職員と同様に育業期間又は配偶者同行休業期間の者も受験可能としたところである。

今後も、教職員の個々のライフステージに配慮した多様な昇任機会の確保に向けた取組を推進していく。

#### ◆ 昇任に向けた職員個別の不安払拭の強化

行政職員について、キャリア形成等の悩みについて相談できる「キャリア・メンター制度」について、平成30年度の試行開始以来、職員が先輩管理職等に相談できる体制の整備を進め、令和2年度において全庁に展開したところであるが、さらに**「キャリア・メンター制度」を拡充**し、キャリアの早期から昇任意欲を醸成する環境をより一層整備していく。

また、**女性管理職を対象**に、今後のキャリアに対する意識・能力の向上や、管理職同士でのネットワーク構築及びキャリアに関する不安の解消を目的とした研修を新設するなど、**管理職昇任後のキャリア形成促進**に取り組んでいく。

## 【レポート】 「学校リーダー育成プログラム」の実施について

### 【概要】

主任教諭相当以上の力が身に付いている者を選抜して、計画的・継続的に学校マネジメント能力の育成を図るプログラムを実施している。

### 学校マネジメント講座

将来の管理職候補者として資質・能力のある主任教諭相当以上の力が身に付いている者を選抜し、キャリア形成や学校マネジメントに関わる講習の受講により、学校マネジメント能力の育成を図る。

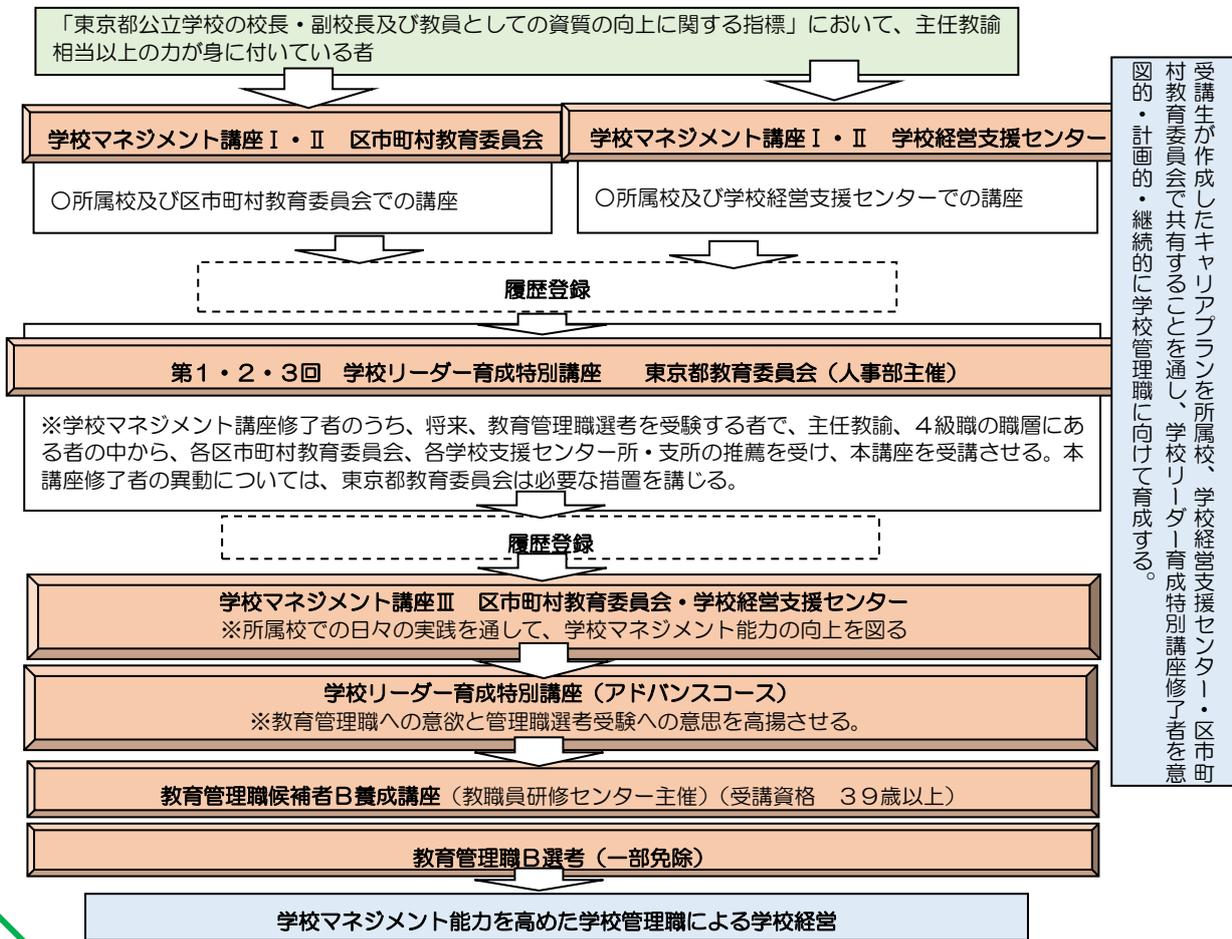
### 学校リーダー育成特別講座

学校マネジメント講座修了者の中から、特に選抜した者について、学校リーダー育成特別講座を受講させ、学校マネジメント能力を高めた学校管理職による学校経営につなげている。女性管理職の発掘や早期育成に向けた女性教員優先の選抜枠の設定、教育管理職B選考の受験資格見直しに伴う対象の拡大も行っている。

### 教育管理職B選考受験のメリット

学校マネジメント講座や学校リーダー育成特別講座の修了者は教育管理職候補者B養成講座の受講により、教育管理職B選考の一部が免除されるなどのメリットがある。

### 【「学校リーダー育成プログラム」の流れ】



## 【レポート】 「キャリア形成支援（女性活躍推進）研修」の実施

### 【研修概要】

行政職員のキャリア形成支援や女性活躍推進を目的に、キャリアステージに応じた研修を令和2年度より実施

### 【実施状況】

#### ◆「ライフイベントを見据えたキャリアデザイン」

対象：主事2年目以上の職員

講師：先輩職員（キャリア・メンター）

目的：育児と仕事との両立などの経験豊富なキャリア・メンターによる講演やグループ討議を通して、自らのキャリアを具体的にイメージし、今後のキャリア形成について主体的に考えるきっかけを作る。

#### ◆「多様なリーダーシップの在り方」

対象：主任級の職員

講師：外部講師、先輩職員（キャリア・メンター）

目的：主任早期のうちに多様なリーダー像について知り、自分なりのリーダー像を把握するきっかけを作る。

#### ◆「管理職に向けての心構えとスキル」

対象：主に課長代理級の職員（主任級の職員含む）

講師：外部講師、先輩職員（キャリア・メンター）

目的：管理職に必要な心構えやマネジメントスキルについて学ぶことで、自らのキャリアを前向きかつ主体的に捉え、モチベーションを高めながら今後を見据えて仕事に取り組めるようになることを目指す。

### \* 研修の様子



### \* 参加した受講生の声

- 育児の経験が仕事にとってプラスになることを学び、大変前向きな気持ちになれた。
- 自分のリーダー像に不安があったが、研修を通して明らかにすることができた。
- キャリア形成のために、自分が動かないといけないという認識を持つことができた。

## (2) 育児・介護等と仕事との両立支援

育児・介護等と仕事との両立に悩み、離職等をしてしまうことは、教職員個人にとって深刻な問題であるだけでなく、職場としても有為な人材を失うこととなり大きな損失である。そのため、育児・介護等と仕事との両立の問題は、教職員個人の問題としてだけでなく、職場の危機管理や女性活躍推進等の観点から捉える課題であることから、職場全体で以下の支援を行っていく。

### 【主な取組内容】

- 育児関連休暇・休業を取得しやすい職場環境づくり
  - ・育児関連休暇等の取得に関する面談の実施や計画的な取得の勧奨、臨時的任用職員、会計年度任用職員等の活用による執行体制確保など
- 育業等取得への理解促進
  - ・プレパパ応援講座の活用など
- 介護ニーズ等に対応する更なる支援策の検討

### 【現在までの取組】

#### ◆ 育児・介護と仕事との両立支援講座の実施

妊娠中・育業中・育業復帰後など、それぞれのライフステージに応じた両立支援講座を実施している（プレママ・プレパパ応援講座、育業復帰支援講座、復帰後キャリア形成支援講座）。また、講座を受講した妊娠中や育児中の教職員、職場復帰して間もない教職員等に対して、「東京都職員等両立支援サイト」を通じ、育児と仕事との両立支援に関する情報提供を行っている。

また、費用、施設見学、認知症、実技、予防・食事等の分野ごとに、受講者のニーズに合わせた介護関係講座を実施している。

#### ◆ 事業所内保育所「とちょう保育園」の活用

平成 28 年 10 月に都庁内に事業所内保育所「とちょう保育園」を開設し、地域の児童とともに教職員の児童も受け入れ、育児を行う教職員が仕事に専念できる環境を整備している。また、共同設置者である民間企業とも連携して育児と仕事との両立に関わるニーズ把握等に活用し、都の施策に活かしている。

#### ◆ ライフ・ワーク・バランス支援事業の実施

一般財団法人東京都人材支援事業団が実施するライフ・ワーク・バランス支援事業として、病児対応も可能なベビーシッターサービスや学童施設の利用を促進するサービス、在宅介護や別居親族の見守り支援などのサービスを提供している。

#### ◆ 両立のノウハウを伝えるコンテンツの充実

子育てと仕事の両立支援制度や両立に関するノウハウ等をまとめた「両立支援ハンドブック」を活用し、妊娠から職場復帰までの両立を支援するとともに、介護に関する基礎知識に加え、介護者とその職場・上司双方にアプローチする、両立ノウハウ等をまとめた「介護と仕事の両立ガイドブック」を活用し、突然に発生する介護にも全教職員・全職場が対応できるよう支援している。

また、教職員が悩みを一人で抱えないよう、教職員から育児・介護と仕事との両立体験談を募集することで両立のノウハウを蓄積し、その紹介を通じて、教職員の育児・介護に対する備えや、職場における育児・介護と仕事とを両立しやすい雰囲気づくりを促進している。

#### ◆ 相談体制の充実

男女各1名の教職員を「両立支援アドバイザー」として選任し、各職場において、育児・介護等と仕事との両立に関する相談に対応している。また、一般財団法人東京都人材支援事業団の相談窓口においても、同様に教職員からの相談を受け付けている。

さらに、産休・育業中の教職員が抱えがちな、孤立感や職場復帰への不安を軽減するため、電話やメールで職務の状況や復帰後の教職員の活躍に期待する職場の声も伝える取組として、マンスリーコールを実施している。

#### ◆ 育児・介護等と仕事との両立を応援する職場づくり

教職員の育児・介護等と仕事との両立や「ライフ・ワーク・バランス」を応援するための行動目標などについて、管理職が職場に宣言する取組「イクボス宣言」を各職場に定着させ、育児・介護等と仕事との両立に関する職場の共通認識の醸成を図り、男女ともに、家庭生活と仕事の両面においてその希望をかなえると同時に、責任を果たすことができる職場環境の整備に取り組んでいる。

宣言にあたっては、年休取得促進や男性教職員の育業等取得向上に関わる内容を必ず盛り込むとともに、職務記録書等において、「ライフ・ワーク・バランス」推進に向けた取組を職務上の目標として必ず設定することとしている。

#### 【新たな取組の展開】

#### ◆ 男性教職員の育業等取得向上に係る取組の実施

男性職員の育業取得率の新たな目標について、教育職員においては**国の目標値と同じ目標を設定**した。行政職員においては**国を上回る目標を設定**したほか、育業の質も高める観点から、**期間も考慮した目標（1週間以上の取得率）**とした。

平成30年度から、男性教職員の育児参画のための取組として、育児参加プランニングシート等を活用した面談の実施や、「パパ職員ガイドブック」の配布等を行っている。令和4年度には、現役男性教員19名による「**男性育業体験談**」を配布し、機運醸成を図っている。今後も男性教職員の育業等取得向上に向け、様々な取組を実施していく。

◆ 妊娠・出産・育児等に関するハラスメントへの対応強化

『妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント』の防止に関する基本方針」（令和2年6月改正）に基づき、相談体制の周知等を行うとともに、相談・苦情の申出等に起因して、教職員が職場において不利益を受けることがないように、ハラスメントが発生しない職場環境づくりに取り組んでおり、引き続き取組を進めていく。

◆ 両立を支える休暇制度を利用しやすい職場づくり

令和4年1月に**不妊症・不育症に係る病気休暇の取得単位の見直し**、令和4年10月に**育児の回数制限の緩和等**及び**育児参加休暇の取得期間の拡大**、令和5年1月に**妊娠症状対応休暇の取得単位の見直し**を実施したほか、令和6年1月から**育児時間の利用期間を拡大**するなど、制度の充実に伴い、制度周知の徹底はもとより、制度活用への職場の理解を深めていく。

◆ 育児関連休暇・休業を取得しやすい職場環境づくり

男性教職員の育児等取得向上に向け、育児関連休暇等の取得に関する面談の実施や計画的な取得の勧奨、所属長と教職員との間でのコミュニケーションを十分に図り、業務スケジュールの調整や業務分担の見直し等の環境を整備する取組等について、着実に推進していく。

また、育児等取得時に任用できる臨時的任用職員、会計年度任用職員等の制度を活用して執行体制を確保するなど、男性教職員を含め教職員が安心して休暇・休業を申請・取得できるよう取り組んでいく。

具体的には、**産育代替教員のニーズに応じた時期から前倒し任用を実施**するため、産休・育児開始から**最大4か月前倒し**での任用を可能とした。

なお、産休育児代替等の臨時的任用教員を確保するため、以下の取組を実施している。

- ・名簿登載選考を通年で実施
- ・採用候補者との折衝を支援する採用マッチング支援システム運用開始
- ・TOKYO教育フェスタや民間の転職フェアで個別相談会の開催
- ・新規の教員免許取得者への制度周知

◆ 育児等取得への理解促進

パパ職員本人に向けて意識改革を促すプレパパ応援講座の活用や、育児対象者への育児啓発カードの配布、各職場への「男性育児体験談」配布等により、育児の制度や意義等の理解促進を一層図っていく。

◆ 介護ニーズに対応する更なる支援策の検討

令和6年1月から**介護休暇の利用方法の見直し**を実施するなど、教職員の介護と仕事との両立を制度面からも支援してきたところであるが、高齢化の進展や要介護者等の増加に伴い、多様化することが想定される介護ニーズに柔軟に対応できるよう更なる支援策を検討していく。

◆ 教職員の個々の事情に配慮した取組の更なる検討・推進

社会情勢や民間労働法制の状況等を見据えつつ、育児・介護等、教職員の個々の事情に配慮した取組を、今後も更に検討・推進していく。

〔レポート〕 **介護休暇等の対象となる要介護者の範囲の見直し**

(職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例等の改正)

- 今後、更なる高齢化の進展に伴い、要介護者や介護の担い手が増加する見込み
- こうした課題は、都政や学校の運営にも影響を与える問題であることから、教職員の介護と仕事との両立を一層支援するため、介護休暇等の対象について、配偶者又は二親等内の親族としている要介護者の範囲を、これらに加えて同一の世帯に属する者まで拡大（令和3年1月）
- さらに、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の趣旨を踏まえ、「パートナーシップ関係の相手方」を対象に追加（令和4年11月）

<改正内容>

休暇等制度	改正前	改正後
介護休暇	配偶者又は二親等内の親族で疾病、負傷又は老齢により日常生活に支障があるものを介護する職員	配偶者若しくはパートナーシップ関係の相手方若しくは二親等内の親族又は同一の世帯に属する者で疾病、負傷又は老齢により日常生活に支障があるものを介護する職員
短期の介護休暇		
介護時間		
介護を行う職員の深夜勤務の制限並びに超過勤務免除及び制限		
介護欠勤 (会計年度任用職員のみ)		

※ 会計年度任用職員についても、同様に改正

※ 時差勤務の振分け、フレックスタイム制等における「優先的に取り扱う職員」についても同様

## 【レポート】 育児・介護等と仕事との両立支援・勤務時間・休暇等制度の周知について

育児・介護等と仕事との両立支援や、勤務時間・休暇等制度について、以下の資料を作成し、教職員に周知している。

### 【両立支援ハンドブック】

（令和5年3月発行）

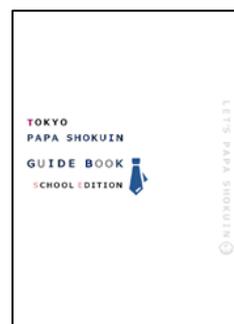
育児と仕事との両立支援制度、両立ノウハウ、育業中の自己啓発、教職員と管理監督者の心構えなど、妊娠から職場復帰までの両立支援策を、周知している。



### 【パパ職員ガイドブック】

（令和2年6月発行）

配偶者の妊娠が判明した男性教職員（パパ職員）向けに、育児と仕事の両立に関する情報や、先輩パパ職員からの体験談・アドバイスを掲載している。



### 【介護と仕事の両立ガイドブック】

（令和3年3月発行）

介護への心構えに加え、介護保険制度、在宅介護・施設介護・遠距離介護の違い、都の介護休暇や支援サービス等をまとめ、周知している。



### 【学校職員のための勤務時間・休暇等制度の概要】

（令和5年8月発行）

教職員向けに勤務時間・休暇等制度の概要や、休暇・職免等処理簿などの記載方法を掲載している。



### (3)「ライフ・ワーク・バランス」の鍵となる働き方改革

教職員の「ライフ・ワーク・バランス」実現には、長時間勤務を防ぎ「働き方改革」をいかに推進するかが鍵となる。

これまで行ってきた超過勤務縮減に向けた取組を徹底するとともに、教員の業務量の適切な管理、時間や場所にとらわれない柔軟で多様な働き方としての時差勤務やフレックスタイム制、テレワークの活用など、「働き方改革」を強力に進めていく。

#### 【これまでの主な取組内容】

- 学校における働き方改革の推進
  - ・ 「学校における働き方改革推進プラン」及び「学校における働き方改革の成果と今後の課題」で掲げた「学校マネジメント強化モデル事業」、「学校閉庁日の設定」など、働き方改革の取組を推進
- 教員の業務量の適切な管理等に関する規定等の整備
  - ・ 国のいわゆる「給特法」の改正を受け、学校職員の勤務時間条例を改正。都立学校の教育職員の時間外在校等時間の上限時間等を規則に規定
- 教職員や職場の特性に応じた勤務時間制度の実現
  - ・ 時差勤務拡大やフレックスタイム制導入を行うなど、多くの職場でオフピーク通勤等を推進
- テレワークの推進
  - ・ 実施手続の更なる簡略化など、柔軟で多様な働き方に資する環境整備を推進

#### 【これまでの取組】

##### ◆ 学校における働き方改革の取組

都教育委員会は、教員の長時間労働の改善に早急に取り組み、学校教育の質の維持向上を図ることを目的として、平成30年2月に策定した「学校における働き方改革推進プラン」等に基づき、ICT化の推進や外部人材の活用など、教員の負担軽減に向けた取組を総合的に進めてきた。

また、令和2年4月1日からの「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」（給特法）の改正を受けて、「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」を改正し、都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健康及び福祉の確保を図るため、「時間外在校等時間」の上限（原則1か月45時間、年間360時間）等について、都教育委員会規則で定めた。

#### ◆ 人事考課制度等における取組

教育管理職の職務上の目標として、教職員の仕事の効率化等、ライフ・ワーク・バランス推進に向けた取組について設定するとともに、都立学校では、学校経営計画においてもライフ・ワーク・バランス推進策を明記する。

また、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していく。

#### ◆ 「20時完全退庁」「定時退庁ウィーク」等の取組による超過勤務縮減

平成28年10月から、「20時完全退庁」の取組を開始し、本庁職場において、毎日遅くとも20時には退庁することを基本ルールとしている。

また、退庁時間の見える化や効率的な業務マネジメントを図る取組として、職員が自身の帰る時間を机上に掲示する「都庁KA・E・RUタグ運動」を実施し、業務の効率化等を図ることにより目標時間に必ず帰ることを意識づけるとともに、職場内でお互いの予定に配慮する職場づくりに取り組んでいる。

都立学校においては、各校の実情に応じて、定時退庁ウィークを設定し、時期や期間（最低1週間）を定め、期間中は可能な限り定時退庁に努める、定時退庁日を設定し、少なくとも月に1日以上は定時退庁する、教職員一人一人がマイ定時退庁日を定めてスケジュール表等で共有するなどの取組により、定時退庁の促進を図っている。

#### ◆ 仕事と職場のマネジメント力向上

研修や自己啓発等により教職員一人ひとりの生産性を向上させるとともに、管理職による「イクボス宣言」を定着させ、育児・介護等を行う教職員はもとより全教職員の「ライフ・ワーク・バランス」が実現できるマネジメントや職場づくりを促している。

また、職場マネジメントの要となる管理職の姿勢・行動について、部下や同僚など周囲からの見え方を上司からフィードバックし、管理職の「気づき」を促す仕組みとして、本庁職場等においては平成29年度から、都立学校においては令和5年度から「マネジメント・レビュー」を導入している。この取組による、仕事の進め方、部下との関わり、組織運営など、管理職のマネジメント力向上を通じ、更なる組織活性化を図っている。

#### ◆ 時差勤務の制度拡充・活用促進

平成29年4月から本庁職場、令和3年4月からは出先事業所においても、午前7時始業から午前11時始業まで30分ごとに9つの勤務時間帯を設定し、都立学校においては、正規の勤務時間の割振りに加えて、学校ごとに正規の勤務時間から15分前及び後ろ、30分前及び後ろ、60分前及び後ろ、90分前及び後ろ、120分前及び後ろの中から3つ以上5つ以下の勤務時間の割振りを設定し、育児・介護等と仕事の両立を図りやすくしている。

また、令和5年5月からは、月又は週を単位とした振り分け期間の中で、日を単位とした設定も可能としている。

◆ フレックスタイム制の導入・活用促進

行政職員について、平成 30 年 4 月から本庁職場においてフレックスタイム制を導入し、様々な事情を抱えた職員が、「ライフ・ワーク・バランス」の実現とあわせて、生産性高く効率的に業務を遂行できるようにしている。

また、職員の事情等に合わせて割振り後の変更申請を認めるなど、手続の見直し等を図っている。

【新たな取組の展開】

◆ 学校における働き方改革の推進

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・向上を図ることを目的とし、令和 5 年度から令和 8 年度までの 4 年間に、集中的に取り組むべき具体的な対策を取りまとめた「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」（以下「実行プログラム」という。）を令和 6 年 3 月に策定し、学校における働き方改革を更に加速させていく。

（「実行プログラム」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	配外部置 拡充 人材の 活用	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	
・の休日 地域 移運 活動 行機 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	通知发出	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 小学校の全採教員等 対象	希望する都立学校を対 象に追加 小学校の地区間の初 異動者等を対象に追加	継続実施 効果検証の上、今後の展開を検討		
		先生たちのほっと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		しゅみを導入			
	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			

#### ◆ 教職員や職場の特性に応じた勤務時間制度の実現

時差勤務を活用したオフピーク通勤については、交通機関の混雑による負担の軽減や新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも積極的に取り組んできたところである。

また、勤務間インターバルの設定時間の見直し等、教職員の健康保持や総労働時間抑制に向けた取組の強化を図っていく。

さらに、長時間労働の是正や、「ライフ・ワーク・バランス」を実現するためには、勤務時間制度やその運用について既成概念にとらわれずに検討することも重要であり、更なる柔軟な働き方を可能とする新たな勤務時間制度について、引き続き検討・研究していく。

#### ◆ 年次有給休暇の取得促進

教育職員については「実行プログラム」において、年次有給休暇の取得目標を20日に、行政職員については「超過勤務の縮減に関する基本指針」において、15日以上に設定するとともに、所属長は、各教職員の取得実績を適切に把握することとし、年次有給休暇の確実な取得を促進している。

また、「年休取得促進月間」等を設定し、年次有給休暇の計画的な取得や取得しやすい職場づくりに取り組んでいる。

#### ◆ テレワークの推進

本庁職場等においては、ICTを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方として、平成31年4月から、在宅勤務型テレワークを本格実施し、育児・介護等を抱える職員の生活と仕事の両立だけでなく、災害時や臨時・突発事態への対応を可能としている。

各職場へのテレワーク可能な端末配備やペーパーレス化・デジタルツール導入などのDX推進等により、テレワークをしやすい環境を整備するほか、研修・講習会を実施するなど、テレワークの定着を図っている。

都立学校においては、令和5年4月から、条件付採用期間中の職員、会計年度任用職員を含めた都立学校に勤務する全ての教職員を対象に、在宅勤務型テレワークを導入している。

【レポート】 **教育職員の業務量の適切な管理に関する規定等の整備（令和2年4月）**  
 （学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例及び同条例施行規則の改正）

【改正の背景】

- 令和元年12月に給特法の一部が改正されたことを受け、東京都教育委員会では、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るため、勤務時間条例及び同条例施行規則の改正を行った。

【主な改正内容（条例施行規則）】

- 都立学校の教育職員の時間外在校等時間の上限を下表のとおり定める。

		右欄以外	児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合
時間数及び月数の範囲 時間外在校等時間の上限	1月	45時間以下	100時間未満
	1年	360時間以下	720時間以下
	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	—	80時間以下 （1月当たりの平均）
	1年のうち、1月において時間外在校等時間が45時間を超える月数	—	6月以内

- 上記のほか、教育職員の業務量の適切な管理等を図るために必要な事項については教育委員会が別に定める。（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）

【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の主な内容】

- 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を在校等時間として把握を行い、業務の削減や勤務環境の整備を進める。
- 時間外在校等時間の上限を原則1か月45時間、年間360時間とする。  
（児童生徒等に係る臨時的な特別な事情がある場合には特例あり）
- 在校等時間が一定時間を超えた教育職員への医師による面接指導や健康診断等を実施する。
- 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息（勤務間インターバル）を確保する。

【レポート】**学校マネジメント強化モデル事業及びスクール・サポート・スタッフ配置支援事業の実施**

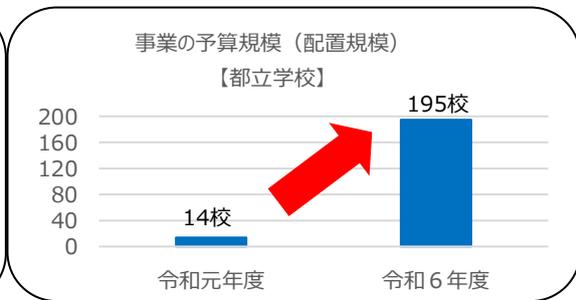
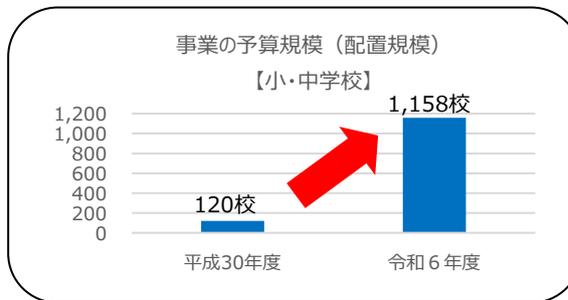
学校を支える人員体制を確保するため、学校マネジメント強化モデル事業及びスクール・サポート・スタッフ配置支援事業を行っている。

**学校マネジメント強化モデル事業 【都内公立小・中学校・都立学校】**

【取組内容】

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、副校長を直接補佐する会計年度任用職員を配置する。なお、同職員を管下の小・中学校に配置する区市町村教育委員会に対しては、都教育委員会がその任用費用を補助している。

【実施規模】



【配置による在校等時間の縮減状況】

校種	縮減時間/週
小学校	▲1時間29分
中学校	▲2時間2分

校種	縮減時間/週
高等学校	▲2時間7分
特別支援学校	▲2時間37分

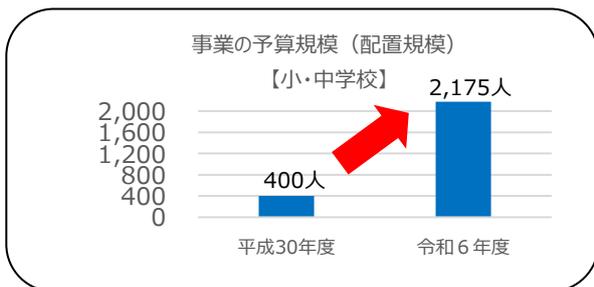
(配置前後の同月における副校長の在校等時間の比較)

**スクール・サポート・スタッフ配置支援事業 【都内公立小・中学校】**

【取組内容】

プリントの印刷や教材準備などを、教員に代わって行う会計年度任用職員を管下の小・中学校に配置する区市町村教育委員会に対して、都教育委員会がその任用費用を補助している。

【実施規模】



【配置による在校等時間の縮減状況】

校種	縮減時間/週
小・中学校	▲4時間6分

(配置前後の同月における教員の在校等時間の比較)

## 入都から退職までの本プランにおける取組の体系

※ここに掲載しているキャリア形成やライフイベントは、取組の体系を説明するために、一例として示したものです。

