

令和6年8月20日
教育委員会事務局

(仮称) 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める
働き方改革推進プラン（骨子案）について

(付議の要旨)

学校における働き方改革について「(仮称) 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進プラン」の骨子案をとりまとめたので、その内容について決定する。

1 主旨

学校現場において教員不足が続く中、授業だけでなく、その準備や様々な校務、さらには保護者への対応など教員が関わる業務は多岐に渡ることから、正規の勤務時間を超えて勤務することが常態化しており、これまでの取組みも踏まえ、更にこうした状況を改善していくことが求められている。教員の採用倍率も低くなっている中、次の世代を担う子どもたちの教育の充実を図るには、このような環境を変革させ、学校現場をより働きやすい環境にしていくことで、教育現場を担う若者たちへ教員という職の魅力や働きがいを訴求する新たな環境づくりを実現するとともに、ひいては、それが教育の質の向上及び持続可能な学校運営につながるようにしていく必要がある。

こうした状況を受け、教育委員会として「(仮称) 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進プラン」を策定し、教員がその専門性を十分に発揮し、授業準備や子どもと向き合うための時間を確保できるようにするため、学校・教育委員会双方で具体的な取組みを定めることとした。

この度、プランの骨子案を取りまとめたので報告する。

2 プラン策定に向けた基本的な考え方

別紙「(仮称) 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進プラン（骨子案）」のとおり

- (1) 主旨
- (2) 検討の経緯
- (3) 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進の基本的な考え方
- (4) 推進手法
- (5) 緊急対策プラン
- (6) 本プランの推進体制
- (7) 今後の進め方

3 今後のスケジュール（予定）

令和6年11月 政策会議（素案）
文教常任委員会報告（素案）
12月 政策会議（案）
令和7年 2月 文教常任委員会報告（案）
3月 プラン策定

学校・教育委員会が 実践する教育の質を高める 働き方改革推進プラン（骨子案）

1 主旨

(1) 教育の質を高める学校現場を目指して

- ▶ 学校現場において教員不足が続く中、授業だけでなく、その準備や様々な校務、さらには保護者への対応など教員が関わる業務は多岐に渡ることから、**正規の勤務時間を超えて勤務することが常態化**しており、これまでの取組みも踏まえ、さらにこうした状況を改善していくことが求められている。
- ▶ 教員の採用倍率も低くなっている中、次の世代を担う子どもたちの教育の充実を図るには、このような環境を変革させ、学校現場をより働きやすい環境にしていくことで、**教育現場を担う若者たちへ教員という職の魅力や働きがいを訴求する新たな環境づくりを実現する**とともに、ひいては、それが**教育の質の向上及び持続可能な学校運営**につながるようにしていく必要がある。

〔参考〕 過去5年間の応募者数・応募倍率等

区分 \ 年度	令和2年度 採用	令和3年度 採用	令和4年度 採用	令和5年度 採用	令和6年度 採用	令和7年度 採用
応募者数 (A)	12,271名	11,346名	10,226名	9,438名	9,465名	10,414名
採用見込者数 (B)	3,215名	2,910名	2,640名	2,870名	3,480名	4,005名
応募倍率 (A/B)	3.8倍	3.9倍	3.9倍	3.3倍	2.7倍	2.6倍

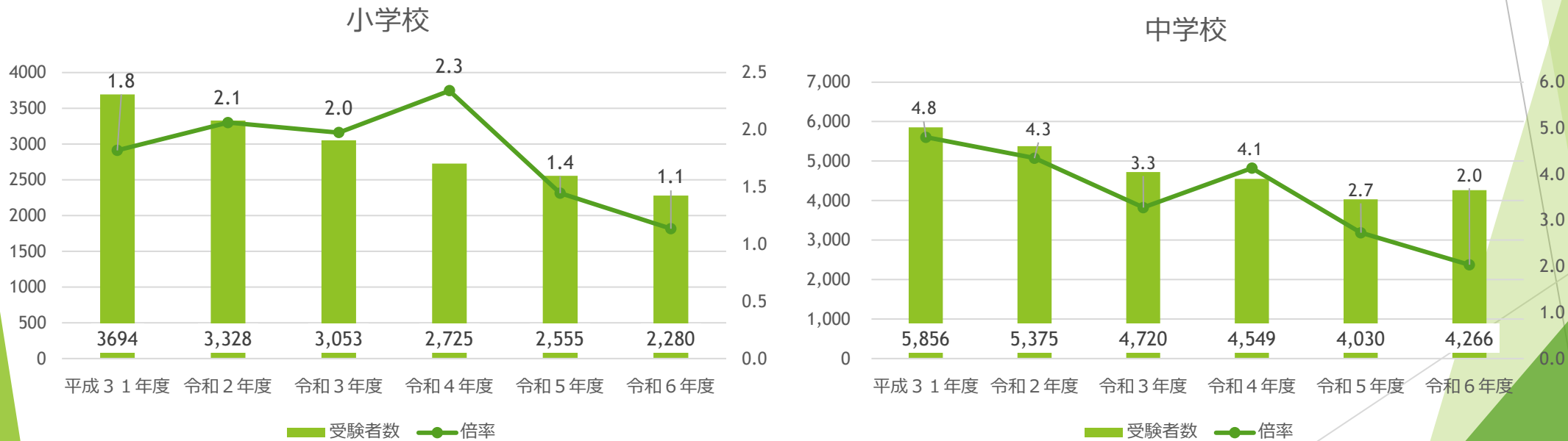
※大学3年生前倒し選考は含まない。

1 主旨

(2) 学校現場の現状

○教員採用候補者選考の状況

- ▶ 受験者数については、小学校は一貫して減少傾向にある。中学校は令和6年度は若干持ち直したものの、依然として少ない状況にある。
- ▶ 受験倍率については小・中学校ともに2年連続で減少傾向にあり、特に小学校の倍率の低さが深刻な状況となっている。



※倍率は「受験者数/名簿登載者数」

出典：東京都教育委員会ホームページ「東京都の教育行政基礎データ」より

1 主旨

(2) 学校現場の現状

○教員定数と新規採用教員数の推移

- ▶ 教員定数は小学校の35人学級の拡大等により増加傾向にある。採用教員数は直近2年間は増加傾向にある。
- ▶ 教員定数に対する「直近6年間ににおける新規採用教員数の割合」は全体で34.5%（令和6年度）となっており、**教員の若年化の傾向がうかがえる。**

①教員定数の推移

	平成31年度	令和2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
区全体	2,227	2,307	2,349	2,360	2,399	2,425	A
小学校	1,609	1,671	1,703	1,699	1,726	1,759	B
中学校	618	636	646	661	673	666	C

※校長、副校長、養護、栄養教諭を除く

②新規採用教員数の推移

	平成31年度	令和2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	6年間合計	
区全体	155	171	134	91	115	171	837	D
小学校	117	109	89	61	70	124	570	E
中学校	38	62	45	30	45	47	267	F

教員定数に対する
「直近6年間に
おいて新規に採用した
教員の合計数」の割合

34.5% (D/A)
32.4% (E/B)
40.1% (F/C)

1 主旨

(2) 学校現場の現状

○教員の欠員状況とその対応について

- ▶ 小学校では直近2年間は欠員数が増加傾向にある。欠員分は他の教員が追加で授業を担当することになる。場合によっては校長・副校長が日常的に授業を受け持ち、学校経営に影響が出ているケースも見られる。

③小学校の教員定数と欠員数

年度	令和3年度	4年度	5年度	6年度
教員定数	1,703	1,699	1,726	1,759
欠員数	2	4	11	13

④中学校の教員定数と欠員数

年度	令和3年度	4年度	5年度	6年度
教員定数	646	661	673	666
欠員数	1	3	4	2

※③④いずれも教員定数は校長、副校長、養護、栄養教諭を除く。

欠員数は各年度4月時点(R6は5/21時点)。

- ▶ 専科教員を担任に変更することで対応するケースが最も多い。
- ▶ 専科がなくなること、一人の週当たりの担当教科数、持ち授業数は増加し、授業準備の労力も増加する。
- ▶ また、手が空いている教員がいないため、子どもの病気等、やむを得ない休みも取りづらい雰囲気になっているという報告もある。

(参考) 病気休暇取得者・退職者数(定年・勸奨退職を除く)の状況

病気休暇取得者は令和3年度36名(小30/中6)、令和4年度31名(小24/中7)、令和5年度38名(小31/中7)、退職者数は令和3年度65名(小50/中15)、令和4年度44名(小33/中11)、令和5年度70名(小51/中19)となっている。

1 主旨

(3) 教育委員会の取組み

- ▶ 教育委員会では令和2年4月に「**世田谷区立学校等の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針**」を策定し、学校等における教育職員の出退勤の把握を行うとともに、スクール・サポート・スタッフや部活動支援員の配置、夏季休業期間中の学校休業日の設定などにより、業務の削減や勤務環境の整備を進めてきた。

○これまでの主な働き方改革の取組み

- ・ 教職員等を対象とした夏季休業期間中の学校休業日の設定
- ・ 教育D Xの推進
- ・ スクール・サポート・スタッフの配置
- ・ 副校長補佐の配置
- ・ 部活動支援員制度の活用
- ・ 電話応対における音声案内の対応
- ・ 庁内メール送信に関するルール等の改善
- ・ **中学校への採点支援システムの導入（令和6年度より）**
- ・ **在宅勤務の取り扱いの整理（令和6年7月より）**

1 主旨

(4) モデル校の取組み

- ▶ 一方で、学校現場における改善の取組みを加速するとともに、現場の現状を踏まえた、実行可能で効果のあるプランを策定するため、令和6年度に文部科学省の「学校における働き方改革の推進に関する調査研究」事業の**モデル校として6校（桜丘中、船橋希望中、桜丘小、城山小、中丸小、九品仏小）を指定し、各校における試行的な取組みを全校に展開**し、各学校における自主的・自律的な改善の仕組みづくりを目指していく。
- ▶ こうした学校現場における働き方改革の取組みについては、**各学校において期間を定めて目標を設定し、その目標が着実に達成できるよう、教育委員会事務局全体でバックアップ**していく。

①【現在の手段】・この手段は、だれにとってどんな「価値」があるの？
・本音で言うならば、この手段の「課題」はなんですか？

価値	課題
・子どもが居る中で、先生の負担を減らすこと。 ・先生が居る中で、子どもの負担を減らすこと。 ・先生が居る中で、子どもの負担を減らすこと。	・ネット限りのやり取り → 教員・生徒 ・子どもが居る中で、先生の負担を減らすこと。

②【手段の提案】

効果 (大) ↑

ICT
ICTを出力
月1回特例
社会科
→ 掲示する

難易度 (難) →

④【実行計画表】・担当者の負担が配慮されていますか？

内容	日付	担当者	チェック	配慮点
校内で提案する日				
振り返る日 (改善点を挙げるなど)				
本運用の日				

③【新たな手段】・みんな（子ども/保護者等/教員）によって、納得のいく手段になっていますか？

・最低月1枚以上発行（※出欠カード）
→ すぐに出発、わがままな学校生活。
・先生、保護者、子ども、みんなが納得して、みんなが納得して、みんなが納得して。
・先生、保護者、子ども、みんなが納得して、みんなが納得して、みんなが納得して。
・先生、保護者、子ども、みんなが納得して、みんなが納得して、みんなが納得して。

令和5年度「学校における働き方改革の推進に関する調査研究」事業の例(船橋希望中)

1 主旨

(5) 教育の質を高める働き方改革の更なる推進

- ▶ 学校現場における時間外在校等時間の状況は、依然として教員の負担軽減や働き方改革に取り組む必要がある状況となっており、令和4年度における世田谷区立小中学校に勤務する教育職員の時間外在校等時間の状況は、**一月当たり平均が45時間以内である者は小学校56.5%、中学校52.0%と半数を超えているものの、年間360時間以内となっている者は小学校28.3%、中学校26.4%にとどまっている。**

(参考)「時間外在校等時間」の上限(世田谷区立学校管理運営規則 第39条関係)
一月当たり45時間以内、年間360時間以内とする。

- ▶ こうした状況を受け、教育委員会として「学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進プラン」を策定し、教員がその専門性を十分に発揮し、授業準備や子どもと向き合うための時間を確保できるようにするため、学校・教育委員会双方で具体的な取組みを定めることとした。

1 主旨

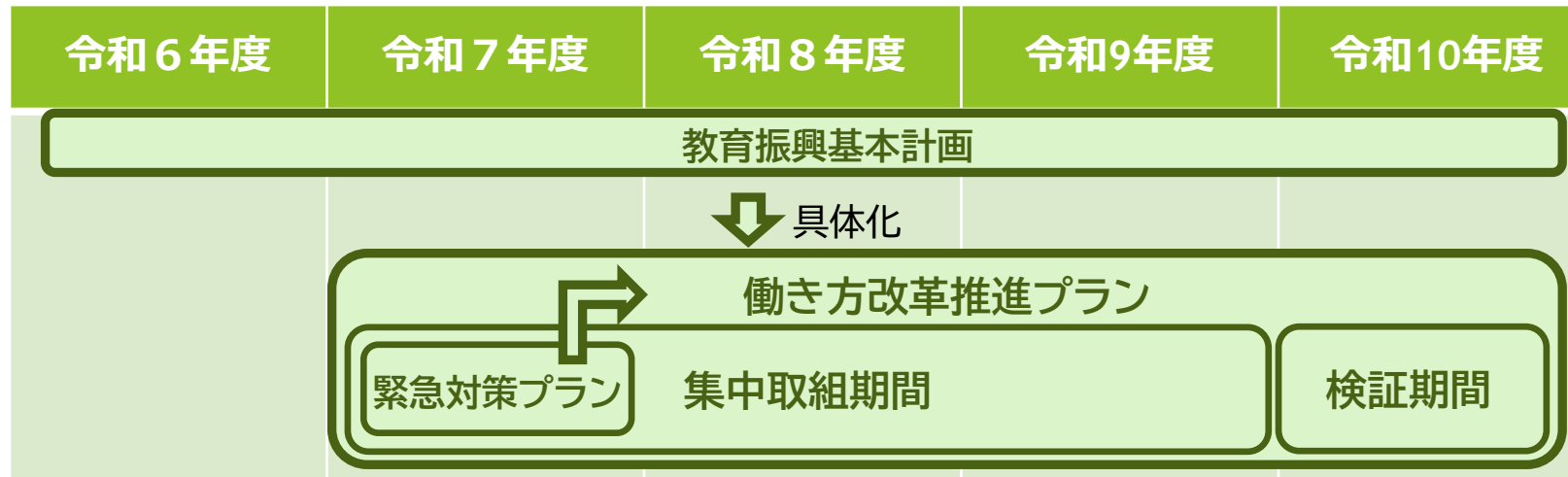
(5) 教育の質を高める働き方改革の更なる推進

▶ 計画期間

計画期間は4年間とし、令和7年度から令和9年度までの3年間を集中取り組み期間、令和10年度を検証期間とする。全項目の実施は令和9年度、令和7・8年度はモデル実施とする。その後、令和10年度に3年間の取り組みの結果と課題を分析し、更なる改善を図る。

▶ 位置づけ

「学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進プラン」策定は、上位計画である世田谷区教育振興基本計画において定められた取り組み項目「学校への支援と働き方改革」において、「学校への支援体制の強化」の重点取り組みとして掲げられている。本プランはその趣旨に沿って、学校における働き方改革の考え方や具体的な取り組み計画を示す。



2 検討の経緯

(1) 教員アンケートの実施

- ▶ 令和5年12月から令和6年1月にかけて区立小・中学校の教員を対象に、働き方や意識等を把握する「学校の働き方改革に関する教員アンケート」を実施し、現状把握を行った。

① 調査対象

小・中学校の校長、副校長、主幹教諭、指導教諭、主任教諭、教諭、主幹養護教諭、主任養護教諭、養護教諭、栄養教諭（再任用フルタイム勤務を含む。）約2,400人

② 回答期間 令和5年12月22日(金)～令和6年1月12日(金)

③ 実施方法 アンケートフォームによる無記名式で実施

④ 主なアンケート項目

- ・ 属性に関する質問
- ・ これまでの働き方改革に関する教育委員会の取組についての質問
- ・ 令和5年1月～12月までの1年間の勤務状況についての質問
- ・ 勤務上の悩みについての質問
- ・ 学校の働き方改革に関する質問

⑤ 回答総数 **1,568件**（回答率**65.4%**）

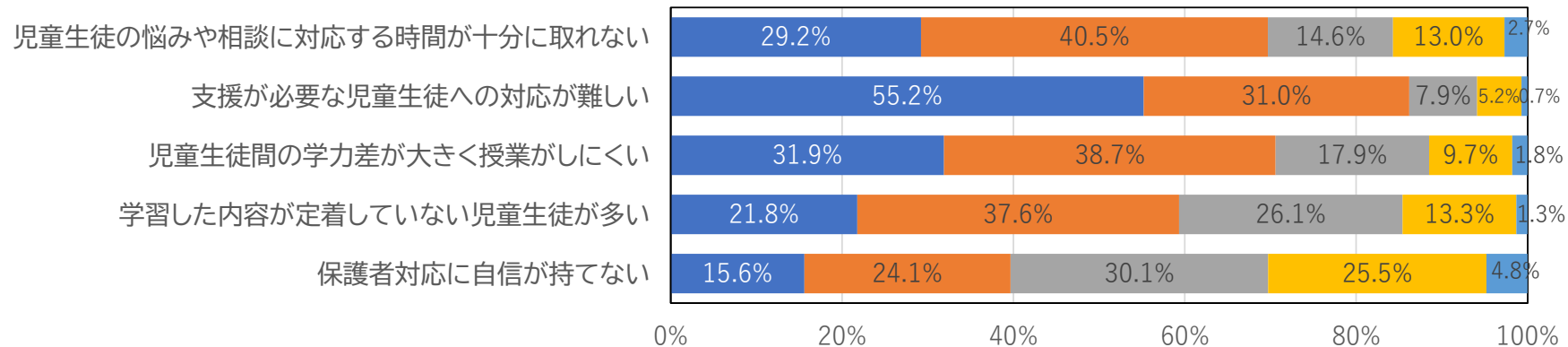
2 検討の経緯

(2) 教員アンケートの結果：勤務上の悩みについて

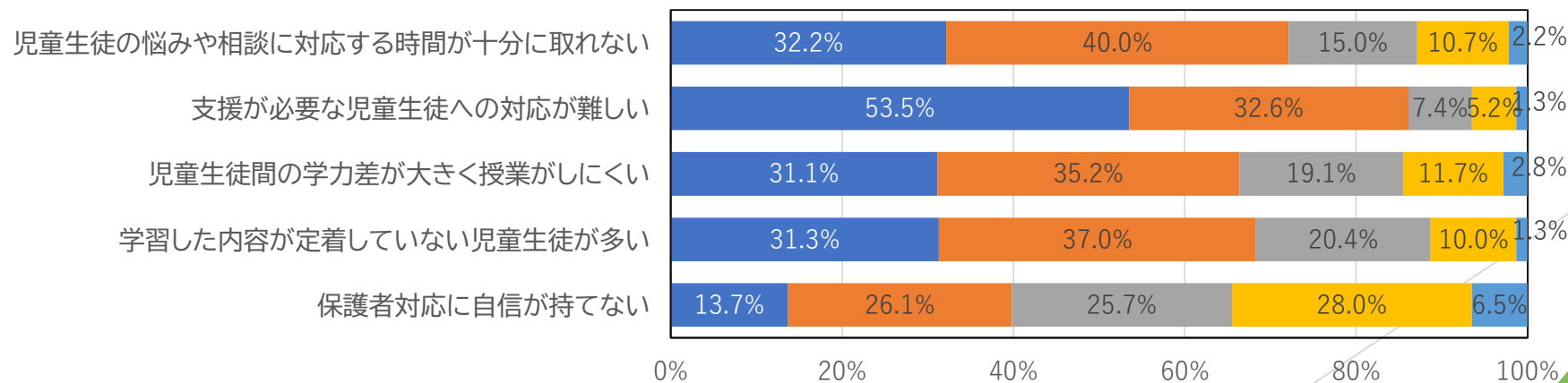
○児童生徒や保護者対応について

- ▶ **小・中ともに支援が必要な児童・生徒への対応や、児童・生徒に向き合う時間の確保に悩んでいる教員が多くなっている。**

【小学校】



【中学校】



■とても思う ■どちらかといえば、そう思う ■どちらとも言えない ■あまり、そう思わない ■そう思わない

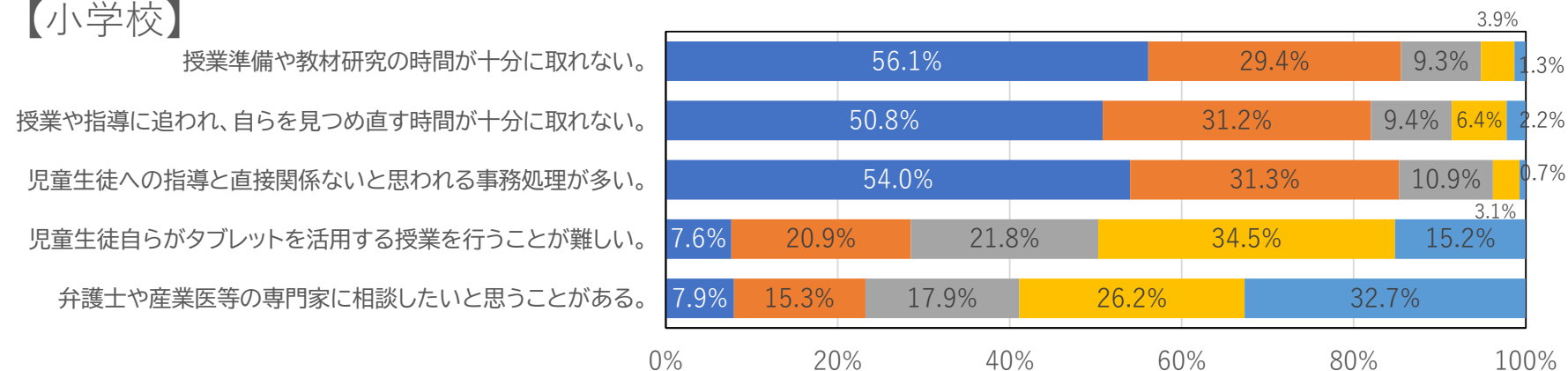
2 検討の経緯

(2) 教員アンケートの結果：勤務上の悩みについて

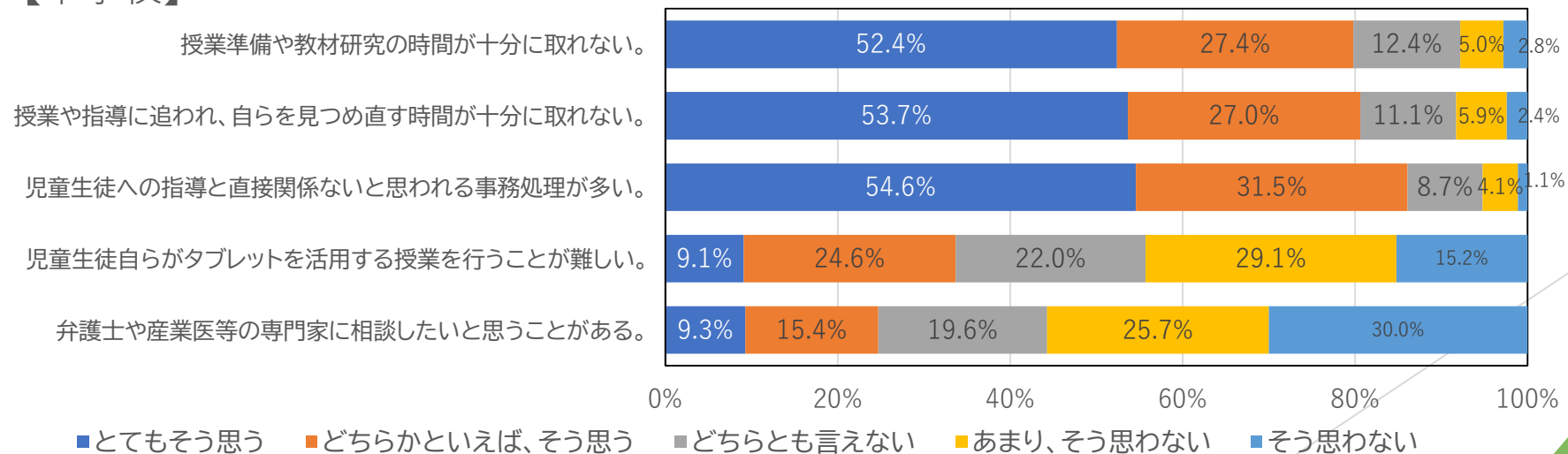
○授業や指導について

- ▶ **小・中ともに事務処理等が多く、授業準備や教材研究、自らを高めるための時間を確保できていない教員が多くなっている。**

【小学校】



【中学校】



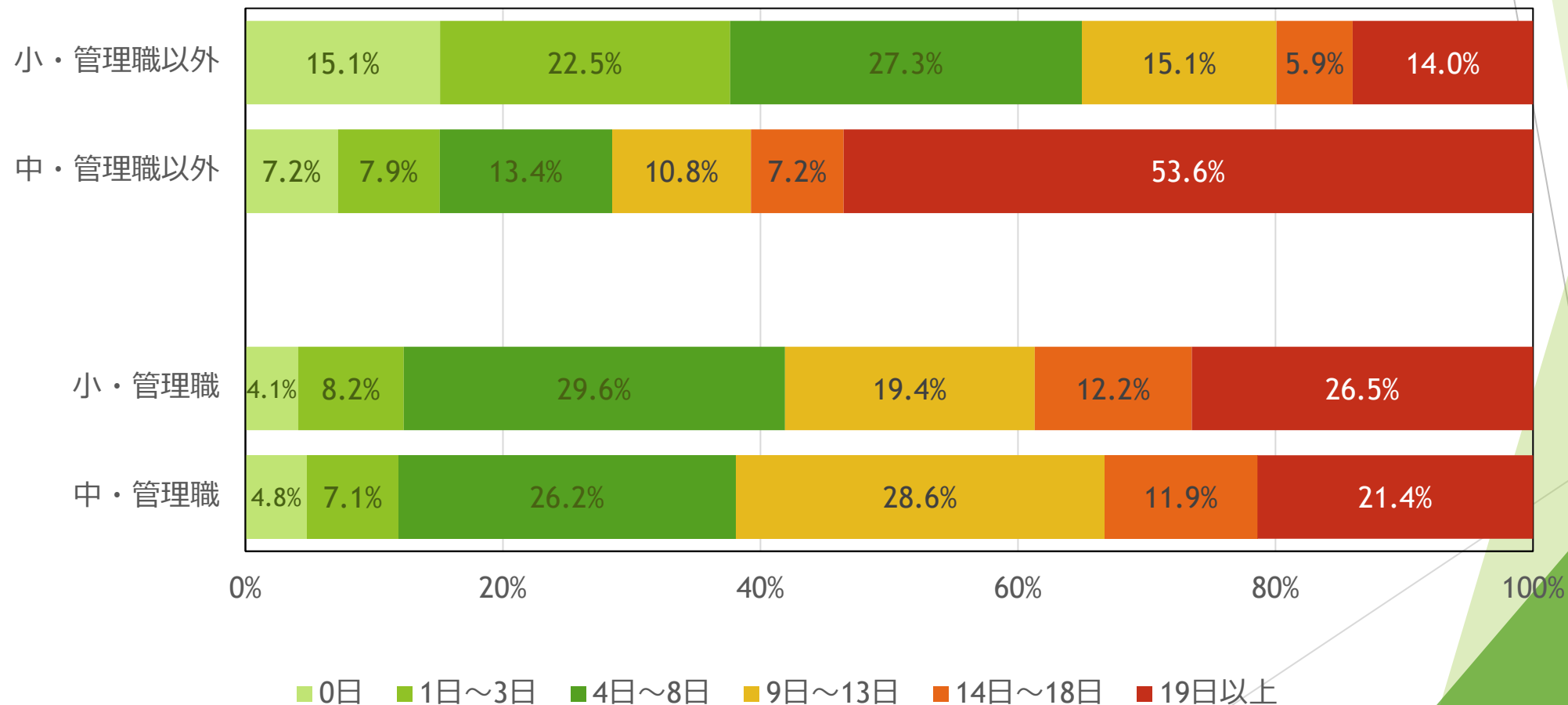
2 検討の経緯

14

(2) 教員アンケートの結果：勤務上の悩みについて

○週休日又は休日に出勤した日数について

- ▶ **中学校では19日以上出勤した教員（管理職以外）が半数を超えており、特に負担が大きくなっている。**



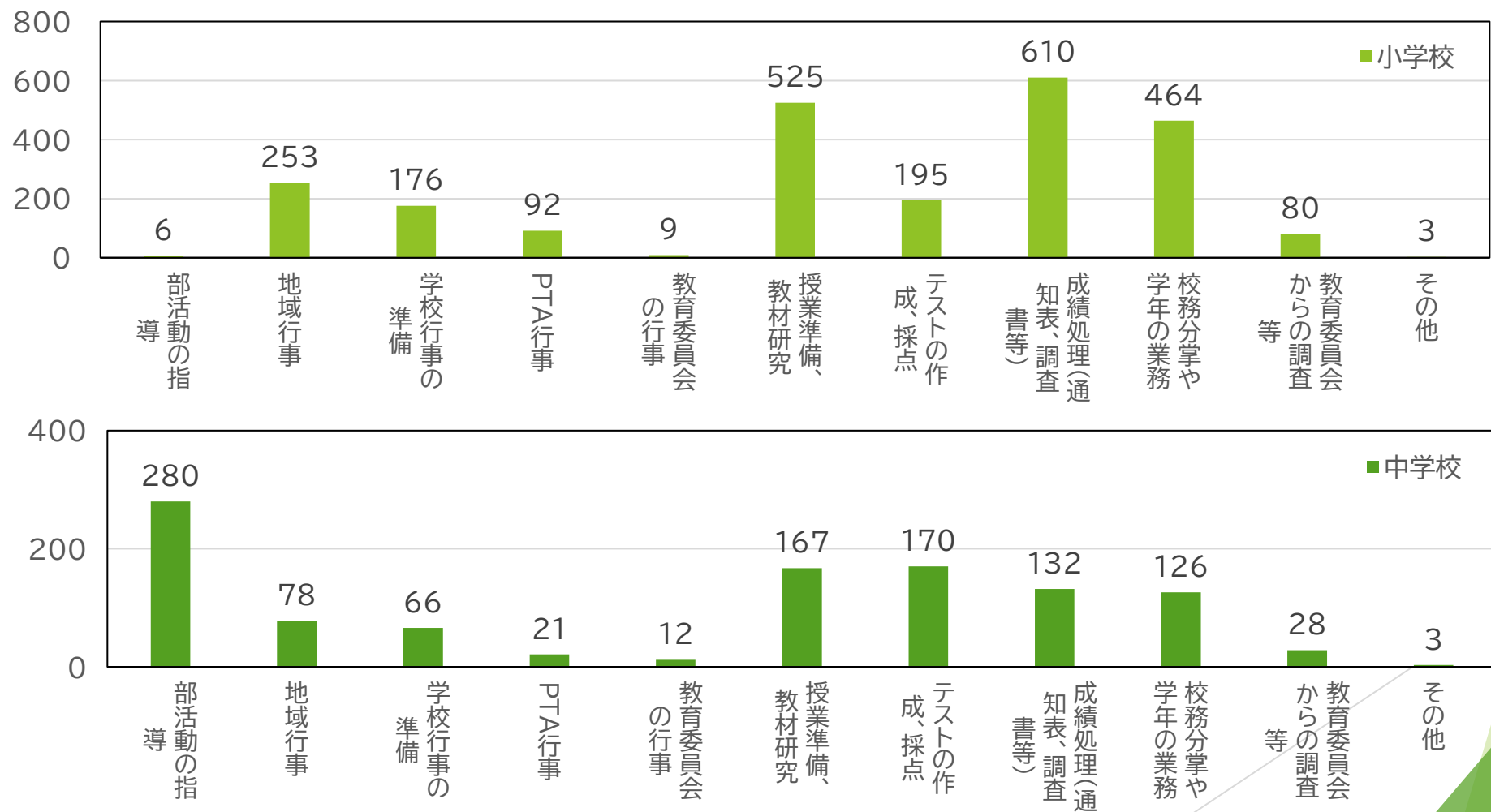
13

2 検討の経緯

(2) 教員アンケートの結果：勤務上の悩みについて

○週休日又は休日に出勤して従事した業務について

- ▶ **中学校では部活動の指導を行った教員が多く、その他、小・中ともに成績処理や授業準備・教材研究、テスト作成・採点等の本来事務に加え、校務分掌が行われている。**



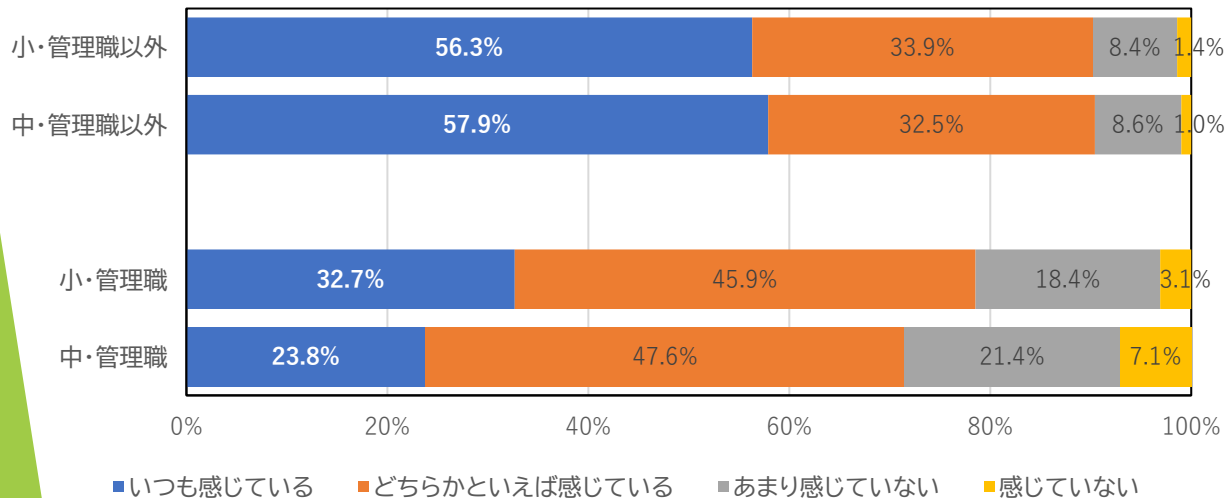
2 検討の経緯

(2) 教員アンケートの結果：勤務上の悩みについて

○多忙感や負担感について

- ▶ 日頃の業務において「いつも多忙感や負担感を感じている」管理職とそれ以外の教員の割合に差異が生じており、感じ方に違いがあることが分かった（下図参照）。
- ▶ 多忙感や負担感の内訳として、「成績処理（通知表、調査書等）」、「保護者対応」、「学校行事の準備」、「校務分掌や学年の事務」などの業務を回答している教員が多い（右図参照）。

日頃感じる「多忙感」や「負担感」について



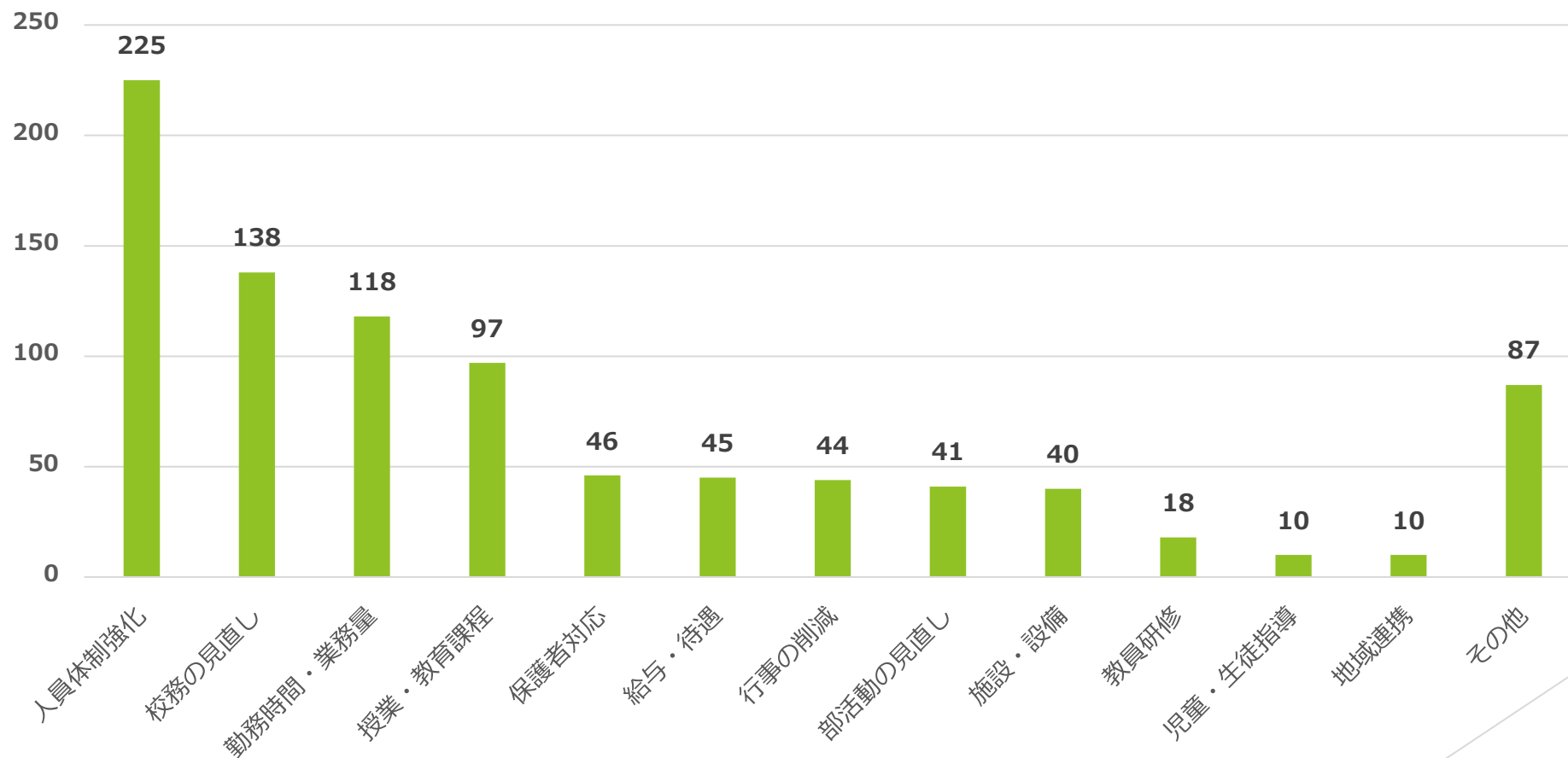
「多忙感」や「負担感」を感じる主な業務

	小学校		中学校
成績処理(通知表、調査書等)	51.4%	部活動指導	45.7%
学校行事の準備	42.0%	保護者対応	36.1%
保護者対応	41.8%	学校行事の準備	35.7%
校務分掌や学年の事務	38.4%	校務分掌や学年の事務	34.1%
授業準備・教材研究	30.1%	テストの作成・採点	33.7%
研修・校内研究	27.3%	授業準備・教材研究	31.1%
教育委員会からの調査、アンケート	23.1%	成績処理(通知表、調査書等)	31.1%
私費会計・学校徴収金事務	22.6%	教育委員会からの調査・アンケート	26.5%
授業・学級経営	22.4%	授業・学級経営	23.3%
学校行事	19.3%	私費会計・学校徴収金業務	21.3%
テストの作成・採点	13.6%	児童生徒の生活指導	17.2%
児童生徒の生活指導	13.5%	学校行事	16.1%
世小研・世中研の業務	11.8%	研修・校内研究	13.0%
他の教員の支援・人材育成	10.7%	ICT関連の業務	12.0%
ICT関連の業務	8.8%	世小研・世中研の業務	10.9%
学校管理・教員指導	7.1%	学校管理・教員指導	6.3%
登下校の指導	5.6%	他の教員の支援・人材育成	5.7%
地域との打合せ	4.7%	地域との打合せ	4.6%
PTAとの打合せ	2.6%	PTAとの打合せ	2.6%
その他	0.5%	登下校の指導	1.7%
部活動指導	—	その他	0.4%

2 検討の経緯

(3) 教員アンケートの結果：自由意見

▶ 自由意見欄に記載された意見を大まかに分類すると以下の通りとなった（合計634件）。



注：1人で複数意見を記載している場合は該当項目に複数計上しているため、総計は全体数に一致しない。

2 検討の経緯

(3) 教員アンケートの結果：自由意見（※一部抜粋）

○人員体制強化に関する意見

- ▶ **子どもと向き合う時間や授業準備の時間確保のための人員体制強化や、それに伴う事務のサポートを求める意見**などが多く見られた。
- ✓ 代替が見つからないなどで、欠員を抱えている学校が多く、どこの学校も疲弊しているように思います。本来、最も大切にすべき、子どもとじっくり向き合う時間、授業の充実に時間を割けない今の状況は危機的で、このままでは学校はどうなってしまうのだろうと不安が大きくなるばかりです。
- ✓ 教員の数を増やすことと、教員でなくてもできる仕事は他の人にやってもらう（教員の仕事を減らす）ことができれば、働き方改革はなかなか進まない。スクールサポートスタッフの方はよくやってくれてありがたい。学納金関係、出張旅費関係の事務的なことは教員でなくてもできる。
- ✓ 働き方改革において、人を増やすのはありがたいが、その任用や諸々の事務手続きが増えることは、更に副校長業務を圧迫します。そういったことも含めて、基本的に副校長へのサポートが足りていないと感じています。副校長業務支援員はすぐにでもつけるべきだと思います。
- ✓ 学級数の少ない学校は、教員が少ない。でも、業務は変わらないので、1人が受け持つ担当者業務が増える。教員数が増えないと勤務時間は超過する。支援員が増えても、できる業務が限られるので教員数を増やして欲しい。

2 検討の経緯

(3) 教員アンケートの結果：自由意見（※一部抜粋）

○校務の見直し、勤務時間・業務量に関する意見

- ▶ **学校徴収金などの事務を教員の担当から外すことを求める意見や、会議や行事等の実施方法の工夫により負担軽減を求める意見**などが多く見られた。
- ✓ 教員が、授業や生徒対応といった、本来すべきことに注力できる環境にして欲しいです。基本的に、私たちがやるべきでない仕事が多すぎます。
- ✓ 教員は児童生徒に直接関係があるものに携わり、会計や学籍関係（転出入、教科書事務）、給食の食数などは他の方にやっていただくなどした方が良い。
- ✓ 給食事務、教材費事務については、教員が現金を扱わなくなったものの、金融機関への入力がとても大変な作業で、そのために休日に出勤することもあります。その事務作業をしてくださる方を配置してください。また、人材を配置いただくことになっても、その人材を各学校で探さなくてはならないことがとても負担です。人を探すために膨大な時間を費やしており、本末転倒です。
- ✓ 私費会計の処理が非常に負担の大きい分掌であるのに、担当の授業軽減等が設定されていない。
- ✓ 会議も含む持ち授業時数の上限を設定してほしい。
- ✓ 行事の負担が大きいため、行事を減らすか規模の縮小をしてほしい。
- ✓ 体育館やグラウンド等を外部に貸し出すことが多いのだが、本当にその事務負担が大きい。時間に関係なく訪問も多い。放課後、休日の学校の貸し出しについては、外部にお願いしたい。

2 検討の経緯

(3) 教員アンケートの結果：自由意見（※一部抜粋）

○授業・教育課程に関する意見

- ▶ **授業時数や土曜授業・教科日本語の見直しに関する意見**などが多く見られた。
- ✓ とにかく授業時数が多すぎて、研究や能力開発に身が入らず生産性が下がっていると思います。授業を担える人材の採用や授業時数の削減を検討していくべきだと考えます。
- ✓ 教科「日本語」は、国語と重なる部分も多く、1教科分多く教材研究・授業準備が必要になるから必要とは思わない。
- ✓ 教員の授業時間持ち時数から考えなければならないと思う。教員を増やし、1人の授業持ち時数を減らさないことには、生徒対応、保護者対応、分掌業務ができない。
- ✓ 児童の学校にいる滞在時間を短くする。学習指導要領に記載のない活動を大幅に削減する（集会・掃除・朝の会・帰りの会）時数に入らない、クラブ、委員会を必要最低限時数にする。
- ✓ 教員（管理職を含む）がゆとりをもって業務にあたるための方策を打ち出していきたい。土曜授業の見直しはもとより、地域とのかかわり等も昨今の流れを機に見直すことで、学校の在り方を新たに作り出していくことが必要だと考える。主体的な学び等、区主導で新たな機軸を打ち出すのであれば、反対に既存の取組を慣例等にとらわれず廃止することも区の主導で行っていただきたい。

2 検討の経緯

(4) 小・中学校との調整

▶ 小・中校長を対象とした働き方改革に関する研修会の実施（令和6年5月1日）

働き方改革について、各学校においてより主体的に取り組むことを促進するため、グループワーク・個人ワークを行い、各学校での取組み内容を策定した。

▶ 小・中学校長校長会役員会での意見聴取（令和6年7月）

働き方改革推進の検討状況を説明し、学校現場が教育委員会に求めている事、プランの方向性の確認を行った。

▶ 文部科学省の「学校における働き方改革の推進に関する調査研究」事業のモデル校へのヒアリング（令和6年5～6月）

モデル校6校を訪問し、働き方改革に関する各学校の自律的な取組み方針等の確認を行った。

2 検討の経緯

(5) 改善のポイント

- ▶ 以上のアンケート結果より、各時間帯別の改善のポイントを明らかにし、これらの改善・改革に取り組んでいく。



- ① 開門時間の繰り上げ等の保護者からのニーズがある中、授業準備や前日の仕事の残りへの対応などもあり、朝が早い。
- ② 勤務時間内は授業時間、休み時間は採点や給食指導、子どもへ向き合う時間で一杯であり、作業等を含め自分の時間がない。
- ③ 様々な校内会議・研修が入り、また中学校では部活動への指導が勤務時間一杯まで入っており、休憩が取りにくい。
- ④ 勤務時間の終了後、校務分掌や事務、保護者対応、成績処理、授業準備等を行い、遅くまで残っている。

3 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進の基本的な考え方

(1) 取組みの目的・効果

- ▶ 働き方改革の推進により、教育の質を高め、持続可能な学校運営につなげるため、「個人でもできること」「学校として取り組むこと」「教育委員会として取り組むこと」をそれぞれ実施していく「自助・共助・公助」に基づき、取り組んでいく。取組み内容については、次の7つの基本的な考え方に基づき整理していく。

(2) 7つの基本的な考え方

- ▶ **2（5）**に示した各時間帯別の改善のポイントを踏まえ、以下の7つの基本的な考え方に基づき、取組みを進めていく。

① 各学校による自主・自律的な改善の推進

教育の質を高めるための働き方改革を実施する各小・中学校において、絶えず自主的に改善を行っていくことが必要である。一方で、これまでも多くの改善を実施している学校もあり、これらの取組みを各学校単独のものにせず、情報の共有や成果の把握、それに必要な運営面の支援、指導・助言できる仕組みを構築する。

(取組み例) モデル校における取組みを踏まえた学校経営の改善支援
校内会議の見直し、校内研修の精選・効率化

3 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進の基本的な考え方

② 授業準備時間の確保による授業の質の向上と学級経営の支援強化

令和10年度より、小学校高学年における教科担任制を導入する都の取組みに合わせ、特に日中に時間が取れない小学校における授業の仕組みを変え、授業の質の向上を図っていく。また、教員の年齢構成が大きく変わる中、区独自教員の採用の本格化も視野に入れ、若手教員への支援を行うとともに、急な休職や退職にも対応できる体制を構築する。

また、学級の現状に合わせ、教員へどのような支援が必要かという視点により、現在の会計年度任用職員等の職のあり方を検証し、見直しを行う。合わせて、近年、複雑・多様化する保護者対応等の困難事例への対応のための体制を強化し、学級経営支援そのものを強化する。

(取組み例) 小学校高学年における教科担任制の先行導入及び若手指導教員の配置

③ 持続可能な部活動体制の構築

中学校における部活動において、生徒が希望するスポーツ・文化活動に参加できる事を前提に、顧問を希望する・希望しないに関わらず、教員が適切に部活動に関わることができ、関係各団体と指導員の確保や運営等について協働し、持続可能な部活動の支援体制を構築していく。

(取組み例) 部活動の地域移行・地域連携

3 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進の基本的な考え方

④ 教員の事務負担軽減

授業や児童・生徒への時間の確保を最優先とし、学校経営において発生する教員の事務については、必要最小限とする。特に教員の負担感が高い、私費会計や学校徴収金事務、各種調査・アンケートについて、新たな仕組み・手法の導入を検討し、実施していく。さらに、学校における各種事務処理のDX化を継続的に進めていく。

(取組み例) 学校徴収金事務の負担軽減

⑤ 学校経営における管理手法の見直し

社会状況が大きく変わる中、地域における学校施設の重要度は非常に高く、区としても今後、学校施設に関して複合化していくことを基本としている。現在、その維持管理において教員が担っている負担を軽減し、地域の中での学校施設の役割を持続的に果たせる体制を構築していく。

また、区内における児童・生徒や保護者の生活状況を踏まえて、学校の施設利用や、その時間帯についても検証し、児童・生徒の安全を前提とした新たな仕組みを構築していく。

(取組み例) 学校開放の推進

3 学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進の基本的な考え方

⑥ 学校と地域との強固な協力体制の構築

学校経営において、地域との協力は必要不可欠であるが、これまでの仕組みを、現在の地域や学校の状況に合わせて改廃し、より効果的・効率的な制度に見直すとともに、地域の中の学校として、その子どもたちを地域全体で育てられる連携協力体制を構築する。

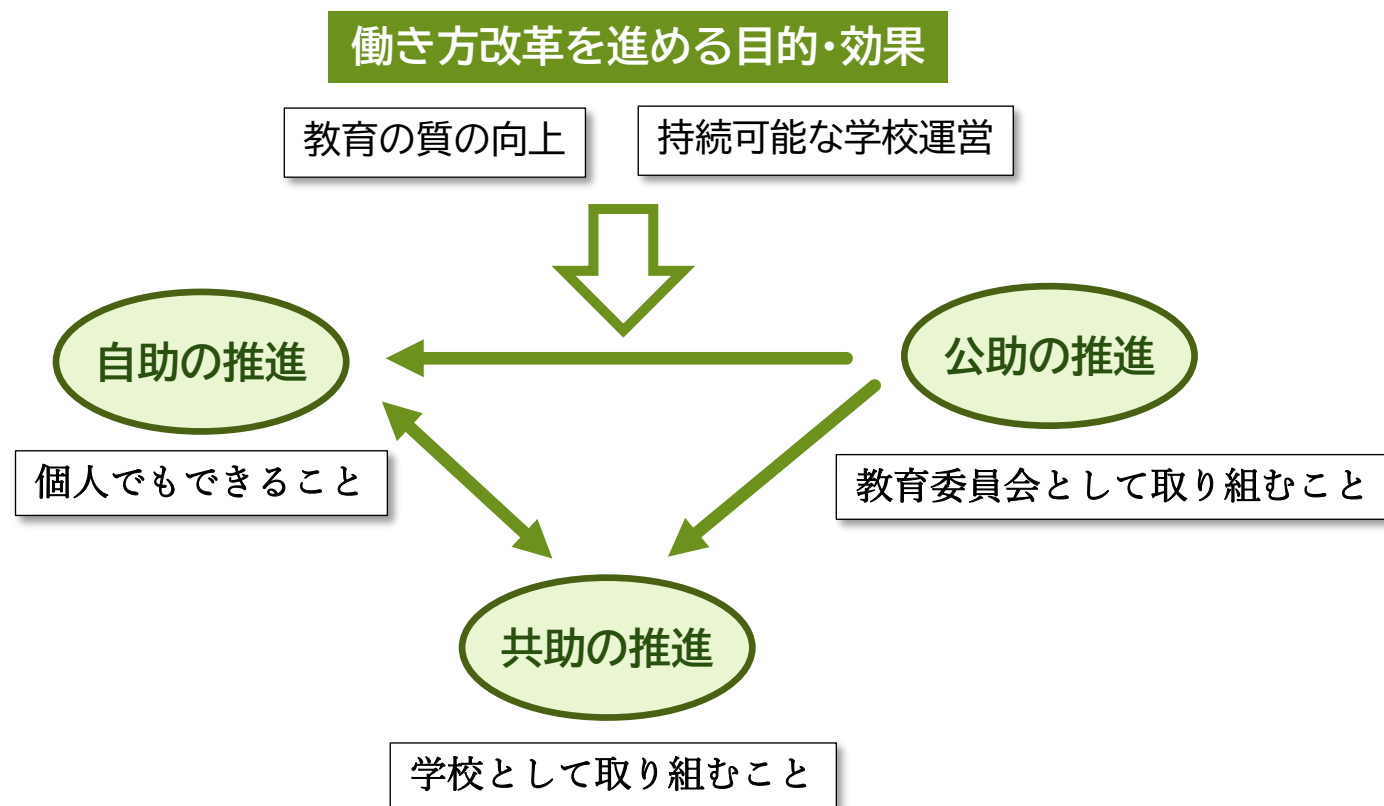
(取組み例) 学校と地域を結ぶコーディネーター役の機能の拡充、
学校運営委員会の再編

⑦ 学校と教育委員会等との連携の強化

学校経営を絶えず刷新させ、また、学校に対する全体支援を、より効果的なものとするため、教育委員会内における事務の一元化を図るなど、効果的な組織体制を構築するとともに、教育委員会として区内関係団体との連携を図り、教員のメンタルヘルス対策など、学校への支援の強化を図っていく。

(取組み例) 教職員のメンタルヘルス対策の充実

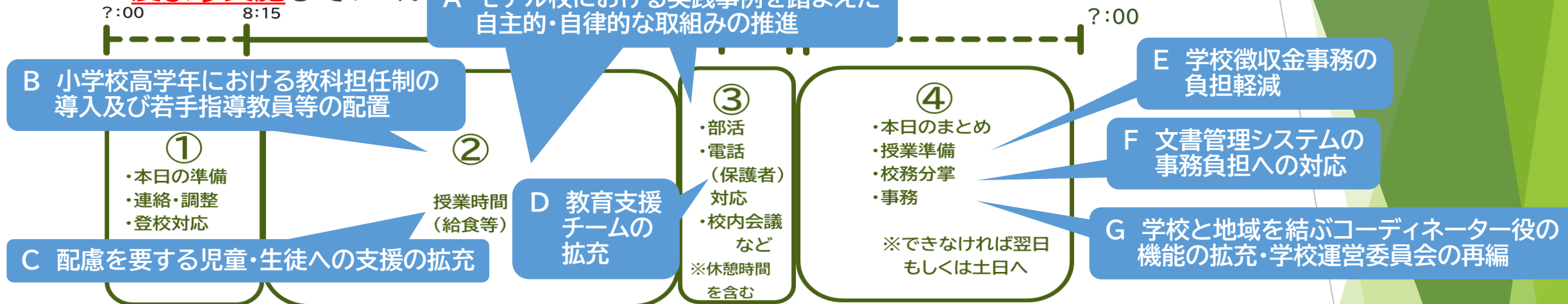
4 推進手法



- ▶ 自助・共助においては、各学校の経営を尊重し、取組みを進め、公助においては、その取組みの個票を作成して計画的に進め、これらの取組みを合わせ、教育の質を高める働き方改革を進めていく。

5 緊急対策プラン

- ▶ 特に教員の「負担感」が高い業務に関する、学校現場から見て「現場が変わっていく」と実感できる以下の取組みを「緊急対策プラン」としてまとめ、令和7年度より実施していく。



緊急対策プランの取組み例	期待される効果	関連する「7つの基本的な考え方」
A. モデル校における実践事例を踏まえた自主的・自律的な取組みの推進	教員の時間外在校等時間等の減	(1)各学校による自主・自立的な改善の推進
B. 小学校高学年における教科担任制の導入及び若手指導教員等の配置	教員一人あたり授業時間数の減	(2)授業準備時間の確保による授業の質の向上と学級経営の支援強化
C. 配慮を要する児童・生徒への支援の拡充	学級運営等における支援強化	(2)授業準備時間の確保による授業の質の向上と学級経営の支援強化
D. 教育支援チームの拡充	対応困難事例等における支援強化	(2)授業準備時間の確保による授業の質の向上と学級経営の支援強化
E. 学校徴収金事務の負担軽減	事務に携わる教員の負担の減	(4)教員の事務負担軽減
F. 文書管理システムの事務負担への対応	事務に携わる教員の負担の減	(4)教員の事務負担軽減
G. 学校と地域を結ぶコーディネーター役の機能の拡充・学校運営委員会の再編	地域との協力関係の強化	(6)学校と地域との強固な協力体制の構築

5 緊急対策プラン

▶ 緊急対策プランの各取組み例の内容は以下のとおり。

A. モデル校における実践事例を踏まえた自主的・自律的な取組みの推進

モデル校において実施している取組みを、働き方改革に関する研修にて報告・研究し、効果的な取組みを全校へ横展開させ、各校における自律的・自主的な働き方改革の取組みを推進する。

B. 小学校高学年における教科担任制の導入及び若手指導教員等の配置

令和10年度から小学校高学年において教科担任制に移行する都の施策と連動し、モデル校において先行して教科担任制を導入する。教員の各教科における専門性を高めるための時間を確保し、各教科の授業の質を高めるとともに、その効果と手法を対象学年だけでなく、全校に行き渡らせる。

また、若年化が急速に進んでいる学校現場への支援として、ブロックごとに配置先の学校を固定しない教員を確保し、教育委員会の指示のもと若手教員の支援を行うとともに、急な休職や退職に対応できる体制を構築する。

C. 配慮を要する児童・生徒への支援の拡充

配慮を要する児童・生徒が増加する中、授業時の学習支援等を行う学校包括支援員等の役割や配置に関する考え方を整理するとともに、全体として支援を拡充することで、学級経営の支援を強化する。

5 緊急対策プラン

▶ 緊急対策プランの各取組み例の内容は以下のとおり。

D. 教育支援チームの強化

対応困難事例が多くなる中、その内容の多くは様々な専門家で構成されるチームでの対応が必要であることから、各専門家の関わりを増やすことにより、教育支援チームを強化する。

E. 学校徴収金事務の負担軽減

各学校における教材費等の学校徴収金にかかる教職員の事務負担を軽減するため、保護者からの入金の確認や学年口座への振り分け、業者への支払い等の事務について、システムを導入し、新たな仕組み・手法へ移行する。

F. 文書管理システムの事務負担への対応

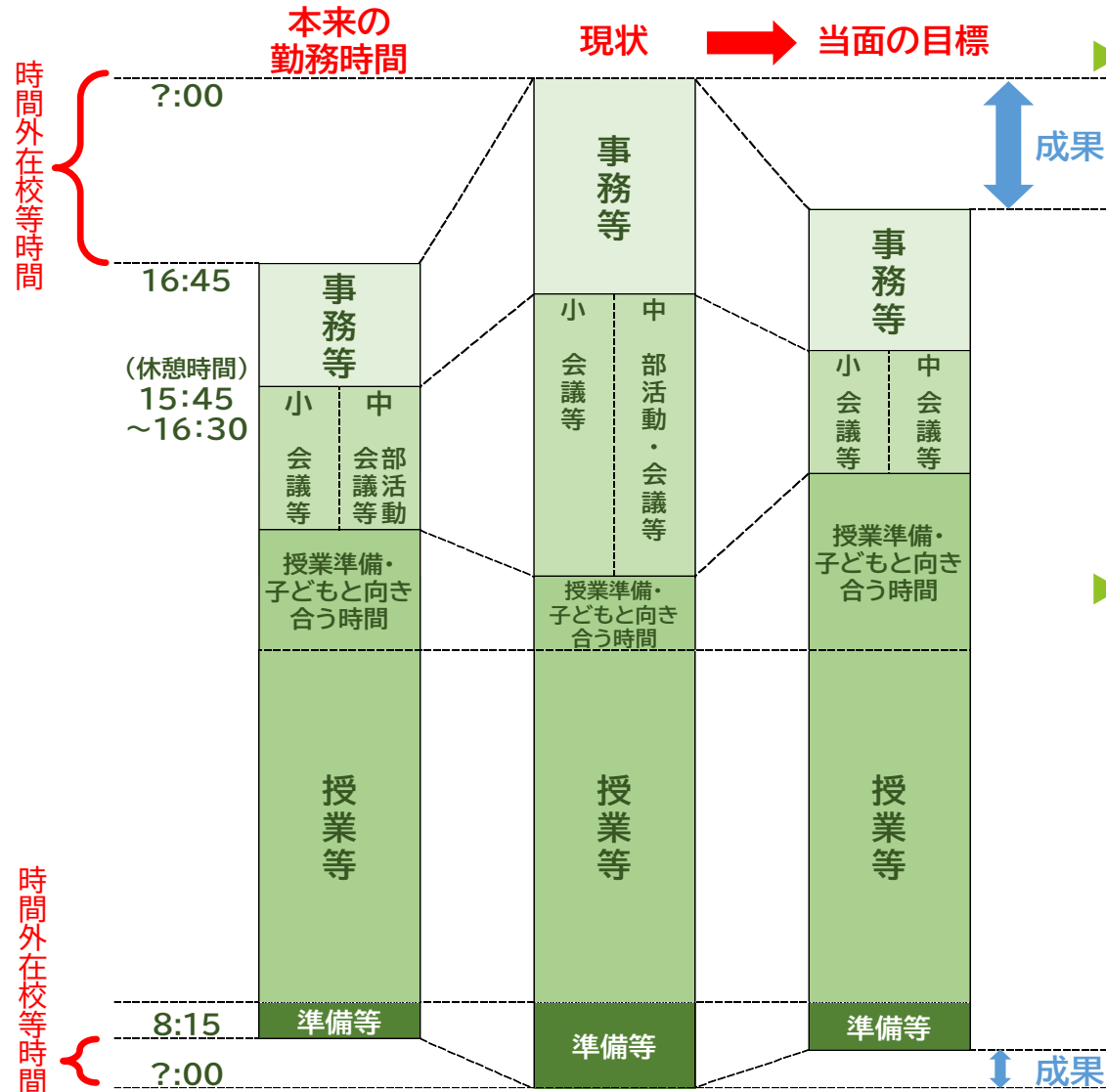
全庁で使用している文書管理システムについて、教職員への研修が不足していることから、新たな担当になる教職員への負担を軽減するため、実践的な研修の充実とサポート体制の強化を行う。

G. 学校と地域を結ぶコーディネーター役の機能の拡充・学校運営委員会の再編

学校と地域を結ぶコーディネーター役の機能を拡充し、日常の教育活動に必要なボランティアの確保にとどまらず、地域を学びの場とする教育活動を推進する上での調整役として位置付ける。また、「学校運営委員会」等の学校と地域を結ぶ現在の仕組みの見直しを行い、より効果的・効率的に学校経営方針の決定や評価・検証、及び学校と地域との連携協力が図られるよう、学校運営を円滑に進められる体制を構築する。

5 緊急対策プラン

- ▶ 以上の取組みを着実に実行することで、各時間帯の働き方改革を推進し、以下のように現状の「時間外在校等時間」を減少させるとともに、授業準備や子どもと向き合うための時間をしっかりと確保していく。

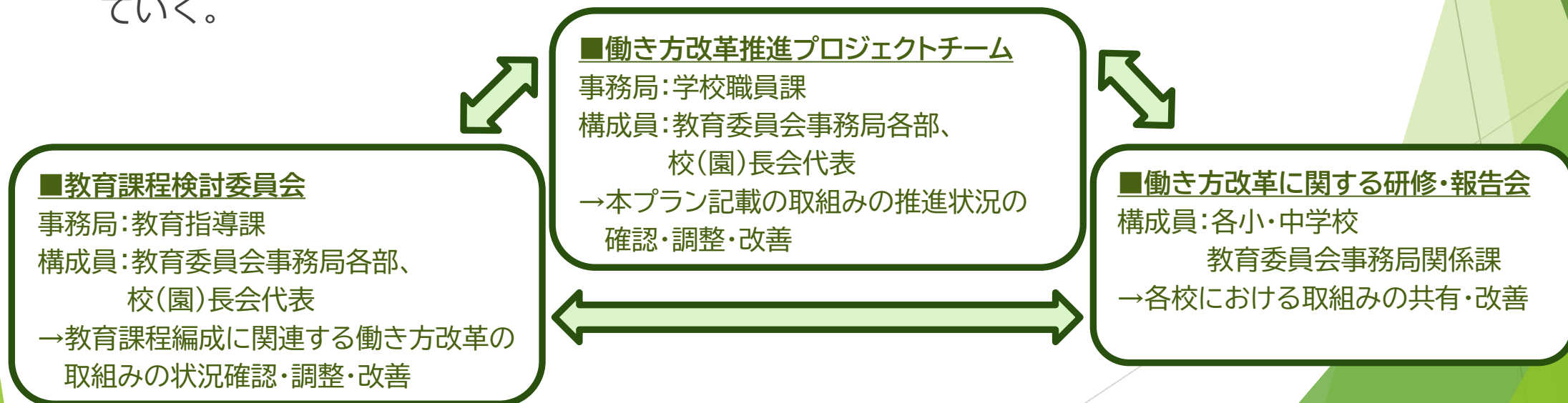


計画期間において達成を目指すプランの目標として、一月あたりの「時間外在校等時間」の上限時間数の基準を設定し、これを下回る教員の割合を目標として定め、経年比較を実施することなどにより、取組みの進捗の管理と効果の検証を図っていく。

- ▶ また、プランの計画期間中において、令和5年度に行った教員アンケートを再度実施し、各調査項目においてどの程度改善が図られたのかを確認・分析した上で、更なる改善の取組みに繋げていく。

6 本プランの推進体制

- ▶ 策定後も本プランの取組みを着実に推進するため、引き続き働き方改革推進のプロジェクトチームを設置し、教育委員会全体で取り組んでいく。
- ▶ 各取組みについては、今回作成する取組み個票に記載の年次計画に基づいて着実に進捗しているか、上記プロジェクトチームを中心に確認を行い、必要に応じて調整・改善を行っていく。
- ▶ また、**教育目標等の実現に向けた諸課題の検討に向けて設置する世田谷区教育課程検討委員会とも連携**し、学校運営体制の強化や教育課程編成に関する見直しなど、働き方改革と共通する取組みについて、合わせて推進していく。
- ▶ 各校における取組みについて、働き方改革に関する研修や報告会を通じてその取組み状況の把握および改善を行うとともに、学校同士の情報交換ができるよう工夫していく。



7 今後の進め方

- ▶ 以上の考え方をもとに、今後、引き続き庁内検討会等での検討を進めるとともに、学校における自律的な働き方改革の取組みについても本プランに反映させていく。
- ▶ また、今年度中にモデル校において働き方改革の取組みに対する子どもの意見を聴取する場を設け、同様に本プランへの反映を行う。こうした検討を進めた上で、具体的な取組み項目を設定し、令和6年11月を目途に「学校・教育委員会が実践する教育の質を高める働き方改革推進プラン（素案）」として取りまとめる。

令和6年11月	文教常任委員会報告（素案）
令和7年 2月	文教常任委員会報告（案）
3月	プラン策定