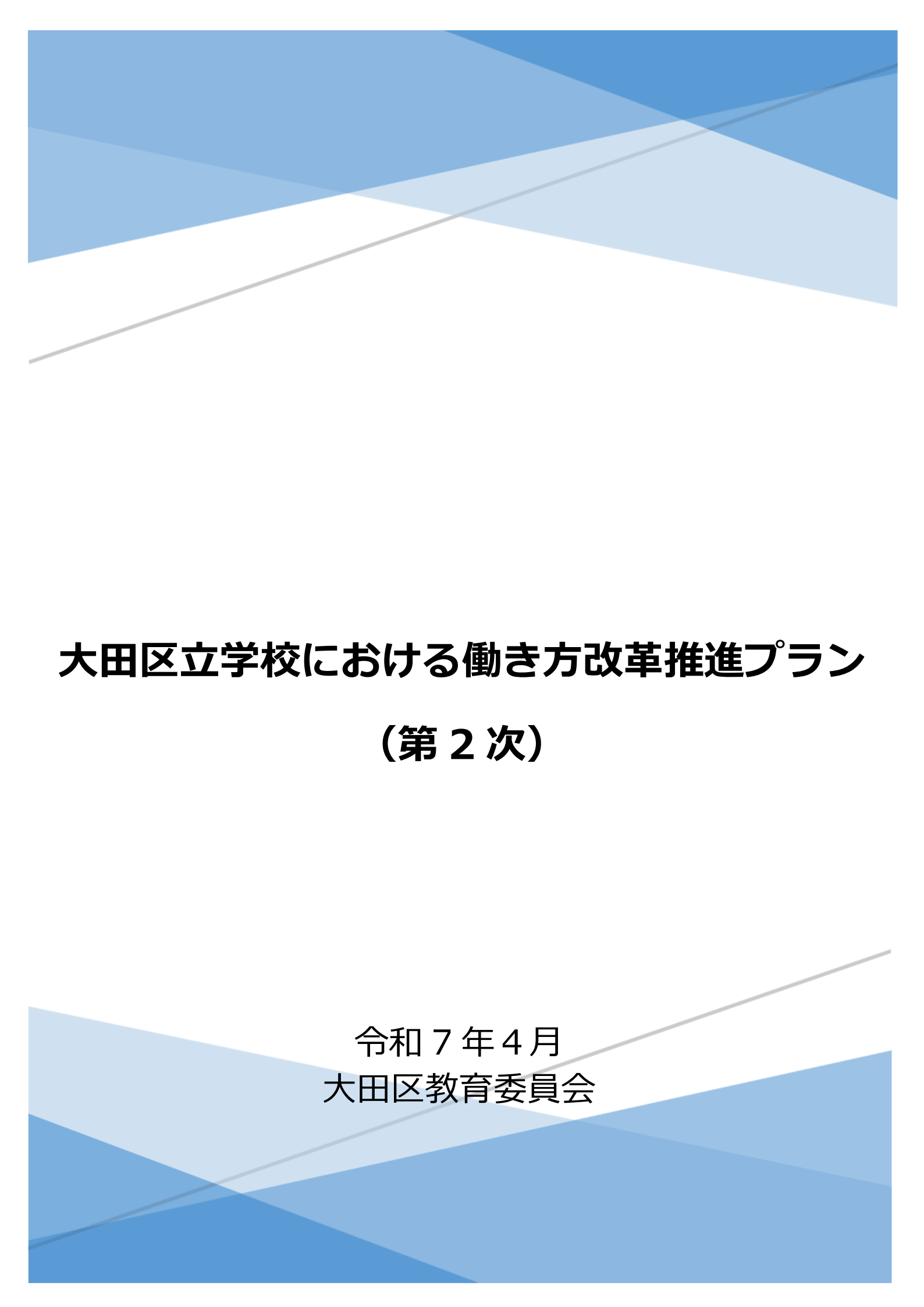


The background of the page features a complex geometric pattern of overlapping triangles and polygons in various shades of blue, ranging from light sky blue to a deeper cerulean. A thin, light gray diagonal line runs from the bottom left towards the top right, intersecting the blue shapes.

大田区立学校における働き方改革推進プラン (第 2 次)

令和 7 年 4 月
大田区教育委員会

－目 次－

第1章 プランの概要

1. 背景・改定の趣旨 1
2. 目的..... 1
3. 働き方改革のめざす姿..... 1
4. プランの位置付け 2
5. 取組期間 3
6. 取組等の検証方法 3

第2章 これまでの取組

1. 前プランの概要 4
2. 前プランの具体的な取組内容と取組結果 4

第3章 教職員の勤務実態

1. 教職員の時間外在校時間の状況 8
2. 教職員アンケートの実施結果 9
3. 学校における働き方改革に関する主な動向 16

第4章 これからの取組

1. 成果指標・目標値 19
2. 取組の方向性 20

施策Ⅰ 学校・教員が担うべき業務の見直し

- I-1 学校・教員の業務分担の検証…………… 21
- I-2 学校徴収金の及び公会計のあり方の検討 …… 22

施策Ⅱ 外部人材の活用・家庭や地域等との協働

- Ⅱ-1 外部人材の配置の拡充・民間事業者との連携の推進 …… 23
- Ⅱ-2 部活動改革の推進…………… 25
- Ⅱ-3 学校・保護者・地域が連携するコミュニティ・スクール等の推進 … 26

施策Ⅲ 学校・教員業務の改善

- Ⅲ-1 学習指導業務の改善…………… 27
- Ⅲ-2 教員等が分担する校務事務の改善…………… 28
- Ⅲ-3 業務の負担軽減や効率化を目的としたD Xの推進…………… 29

施策Ⅳ 教職員が働きやすい職場づくり

- Ⅳ-1 教職員が働きやすい職場づくり…………… 30

施策Ⅴ 教職員の意識改革と保護者・地域への理解促進

- V-1 教員一人ひとりの意識改革…………… 31
- V-2 保護者・地域への理解促進の取組の強化 …… 31
- 事業一覧…………… 32
- 参考資料…………… 34

第1章 プランの概要

1. 背景・改定の趣旨

大田区教育委員会（以下、「区教育委員会」という。）は、令和2年3月に「大田区立学校における働き方改革推進プラン」（以下、「前プラン」という。）を策定し、教職員の長時間勤務の是正に向けて、4つの施策を柱とし、18の取組を実施してきました。取組の結果、教職員の時間外勤務の状況は改善傾向にありますが、前プランの目標は達成できず依然として長時間勤務の教職員が多い状況にあります。

また計画期間の満了を迎える令和6年度中に、教職員へのアンケートを実施し5年間での働き方改革の進捗・成果等の効果検証を行いました。その結果、教職員の働き方改革に対する意識醸成や実感についても十分に進んでいないことがわかりました。

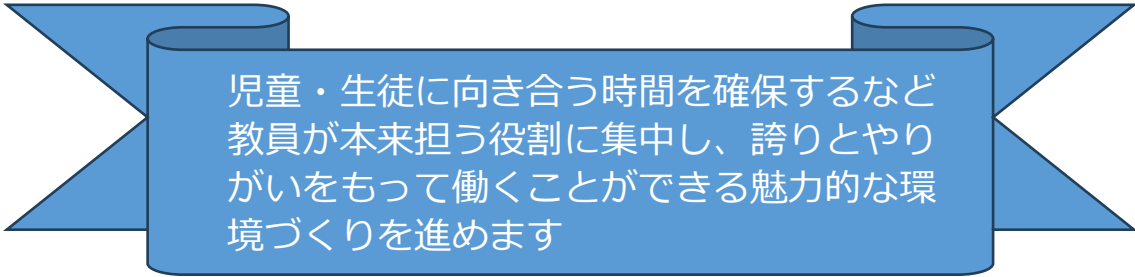
新たなプランにおいては、これまでの取組を継承しつつ、アンケート結果や社会状況の変化に対応した取組の改善・充実を図ります。

2. 目的

未来を担うこどもたちの豊かな学びと成長には、質の高い学校教育を行っていることが必要です。そのためには、教員が児童・生徒に向き合う時間を確保するなど、本来担う役割に集中し、誇りとやりがいをもって働くことができる環境整備を推進していかなければなりません。

区教育委員会は、未来を担うこどもたちのために、保護者や地域の理解と協力を得ながら、持続可能な学校教育の実現に向けて教職員が健康で毎日充実して働き続けることができることを目的として、学校における働き方改革に一層取り組んでいきます。

3. 働き方改革のめざす姿

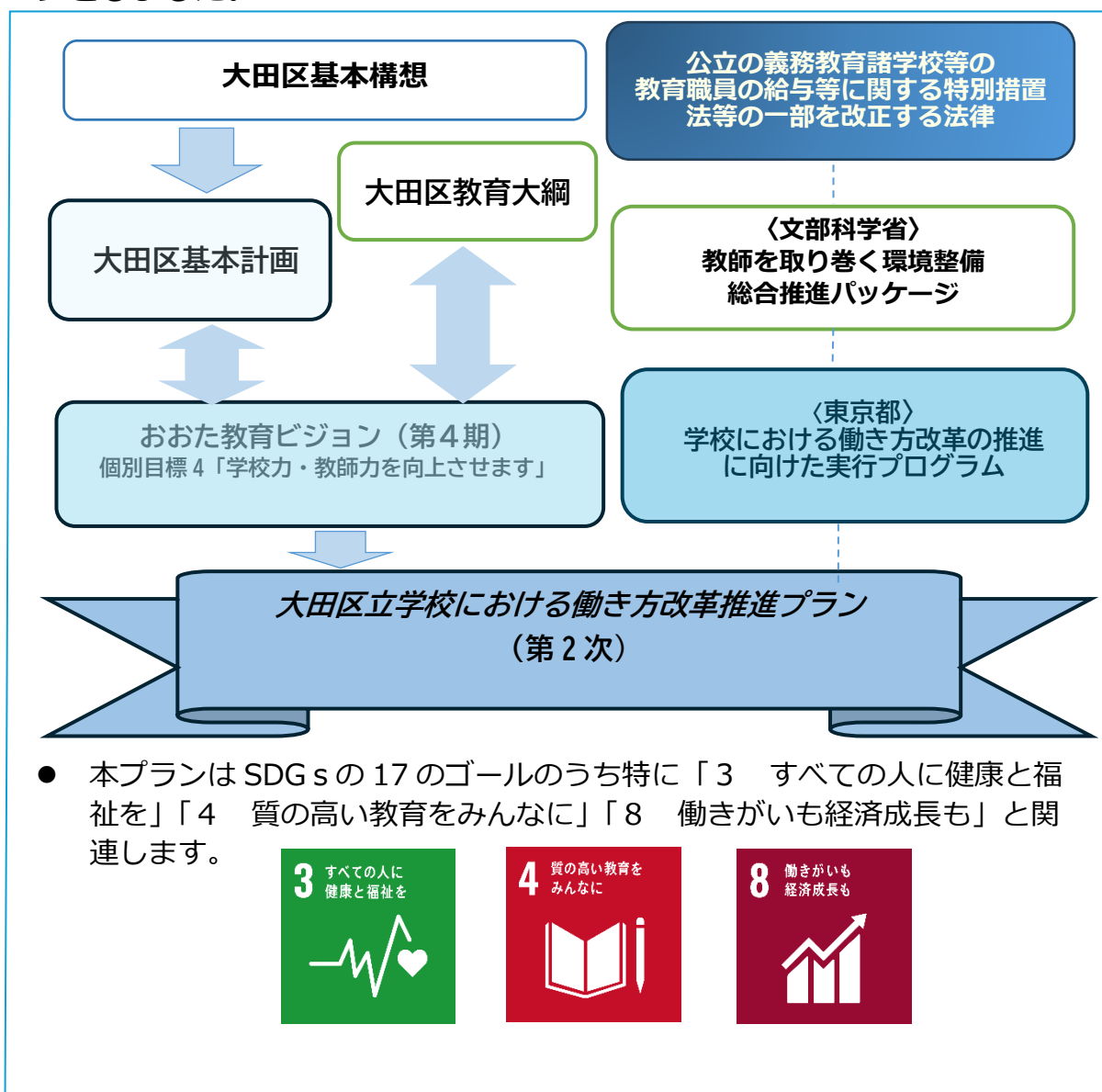


児童・生徒に向き合う時間を確保するなど
教員が本来担う役割に集中し、誇りとやり
がいをもって働くことができる魅力的な環
境づくりを進めます

4. プランの位置付け

本プランは、『おおた教育ビジョン』（第4期大田区教育振興基本計画）にひもづく個別計画として位置付け、『おおた教育ビジョン』の『個別目標4 学校力・教師力を向上させます』の『施策（3）学校における働き方改革等による教育職の魅力の向上』等を具体化するプランとします。

あわせて公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律、文部科学省の教師を取り巻く環境整備推進本部から令和6年8月に発出された『教師を取り巻く環境整備 総合推進パッケージ』及び東京都教育委員会が策定する『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』（令和6年3月策定）に準拠したプランとしました。



5. 取組期間

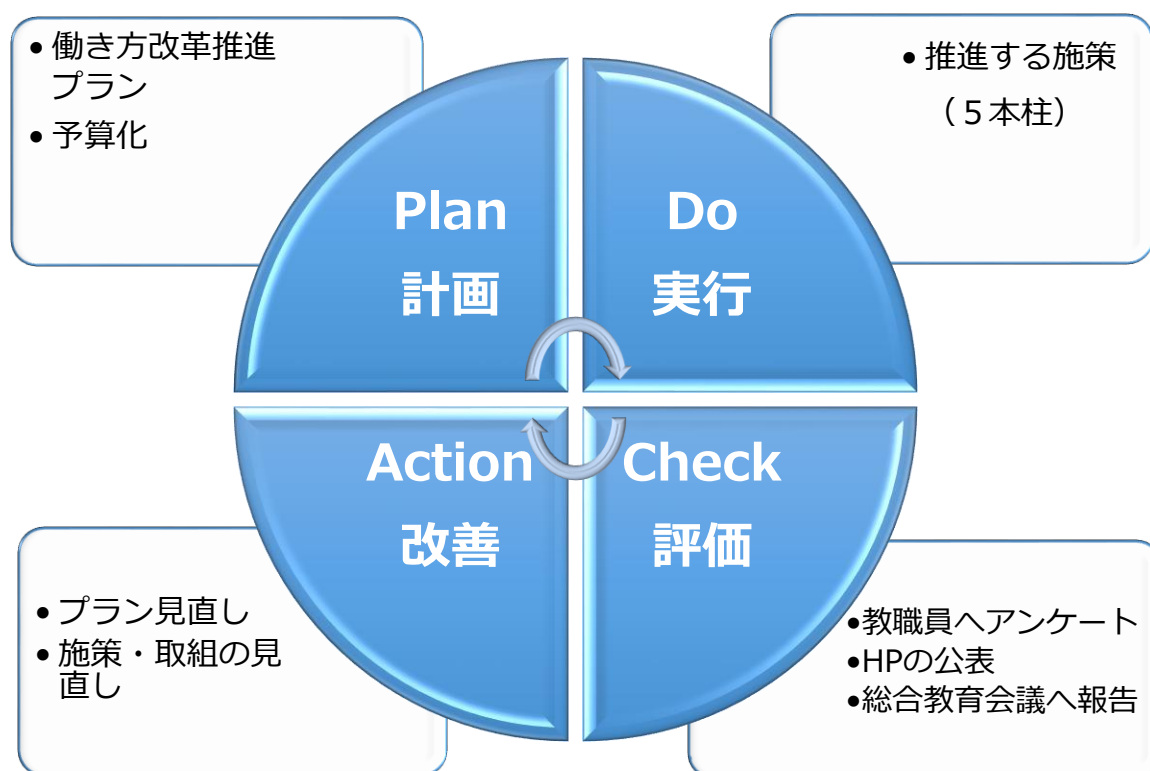
令和 7 年度から令和 10 年度までの 4 年間とします。

ただし、国の制度改革や社会状況の著しい変化があった場合は、必要に応じて見直しを行います。

6. 取組等の検証方法

本プランについて、区教育委員会が主体となり PDCA サイクルによって毎年進捗を確認します。在校時間数の把握と連動して全教職員に向けたアンケートを行うほか、「学校における働き方改革庁内検討委員会」「学校における働き方改革作業部会」などの既存の会議を活用してヒアリングを実施するなど、学校の負担とならないよう配慮しながら、取組の効果を確認します。

取組をまとめ、取組状況を保護者や地域に公表するとともに総合教育会議において報告します。



第2章 これまでの取組

1. 前プランの概要

(1) 策定期間及び計画期間

令和2年3月策定 令和2年度から令和6年度までの5年間

(2) 働き方改革のめざす姿

すべての教員が、子どもたち一人ひとりに寄り添い、子どもたちの未来を創る力を育み、意欲を引き出す教育を実践しています

(3) 目標

1か月の時間外在校等時間 45時間

1年間の時間外在校等時間 360時間を超える教員をゼロにします。

※児童・生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合を除く

2. 前プランの具体的な取組内容と取組結果

学校における働き方改革を着実に推進するため、区教育委員会と学校がそれぞれ主体者として連携し、家庭や地域の理解と協力のもと下記の4つの施策を柱とし、18の具体的な取組を実行しました。具体的な取組と取組経過・結果及び本プランにおける取組の考え方は、以下の表のとおりです。

◆施策1 在校時間の客観的な把握と働き方改革への意識付け

具体的な取組	取組経過・結果	本プラン
①校務支援システムの出退勤機能による在校時間の把握	令和元年9月より校務支援システムの出退勤機能により出退勤時間の記録を開始し、働き方改革庁内検討委員会等及び校長会やホームページで時間外在校等時間の状況を報告した。	継続
②規則等による教員の在校等時間の上限等に関する方針の制定及び運用	令和2年4月1日より大田区立学校の管理運営に関する規則第21条の3（教育職員等の業務量の適切な管理）で時間外在校等時間を1か月45時間、1年360時間の範囲内とする基準を定めた。	掲載終了

③教員一人ひとりへの意識付け	校長会、職員会などで在校等時間の縮減について周知するとともに、時間外在校等時間が月 80 時間を超える教員に対して、時間外勤務時間通知を発送し産業医による面接指導を実施した。さらに令和 7 年 1 月から出張・休暇等も把握できる勤怠管理システムを導入し、より正確な勤務状況をシステム上で管理することとした。	継続
----------------	---	----

◆施策 2 教員業務の明確化と最適化

具体的な取組	取組経過・結果	本プラン
①教員業務の明確化と最適化に向けた検討	学校徴収金は副校長アシスタント・学校事務補助員の担当、出勤簿管理は副校長アシスタントの担当など一部の業務については作業分担の明確化・見直しを進めた。また学校施設開放事業における学校負担の軽減に向けた貸出方法の見直しを検討した。	推進
②電話機への自動応答機能導入	令和元年 10 月より全小中学校の電話機へ自動応答機能を導入した。さらに自動応答機能設定時間について各校で周知し保護者・地域に理解されている。	継続
③部活動の適切な実施	部活動における専門性の確保及び教員の業務負担軽減を図るため、大田区における「部活動の地域連携・地域移行」のあり方を検討するため、モデル事業（ハイブリッド型、合同部活動）を実施した。	推進
④ICT 環境の整備	校務系・学習系システム間のファイル連携機能追加、全中学校に採点支援システムの導入、校務端末でのインターネット閲覧やメール・CMS 機能の利用、おおた ICT 教育センターを設置し教科用資料の学校間共有環境の構築、校務持ち帰り端末の配備、ネットワーク環境の増強など、学校の ICT 環境を整備した。	推進

⑤各種調査・会議の見直し	学校への調査の精選・簡素化を進めているが、未だ不十分である。コロナ禍以降オンライン会議の導入に伴い対面会議の削減など会議形態の見直しを推進した。	継続
⑥学校徴収金事務に関する調査・研究	令和５年度に学校徴収金の滞納者に対して児童手当からの振替を開始した。 令和６年度に教材費の無償化、徴収金会計システム、公会計など、徴収金事務に関する先駆事例のある自治体に導入の経緯やコスト、体制、課題などをヒアリングした。さらに徴収金業務全体を確認するチェックリストを作成し学校へ配布した。また、「学校徴収金等取扱要綱」及び「学校における『徴収金等』に係わる取扱細目」の改定を行った。	推進

◆施策３ 学校を支える体制づくり

具体的な取組	取組経過・結果	本プラン
①教員の業務軽減につながる専門スタッフの配置	専門スタッフの役割の検証を進め、教員支援員の全校配置、部活動指導員の中学校全校配置、学校特別支援員の小学校全校配置、おたみらいティーチャーの配置、特別支援学級介添員の増員など、質の高い学校教育の維持に寄与し、教員の負担軽減につながる人的支援を拡充した。	推進
②スクールカウンセラー（SC）、スクールソーシャルワーカー（SSW）による支援の充実	教員だけでは解決が難しい、いじめ、不登校対応や養育上困難な家庭の早期発見、改善のため SC、SSW を配置し教員への支援を充実した。	継続
③スクールロイヤー（弁護士）の配置	令和２年度より区教育委員会に配置し法的見地に基づいた問題整理、助言を行う支援体制を構築した。	継続

④学校支援地域本部事業の推進	全校に設置している学校支援地域本部（コミュニティ・スクールでは地域学校協働本部）は、学校の教育活動充実のために地域・保護者の参画による登下校見守り、環境整備など学校運営を支援した。教育委員会は、活動の核となる地域コーディネーターのスキルアップのための研修・交流等を実施した。	推進
⑤家庭・地域とともに進める取組	自動応答機能の設定時間、夏季休暇等取得推進日における対応内容について保護者や地域に対して理解、連携や協力をいただく取組を進めてきた。	推進

◆施策4 教員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり

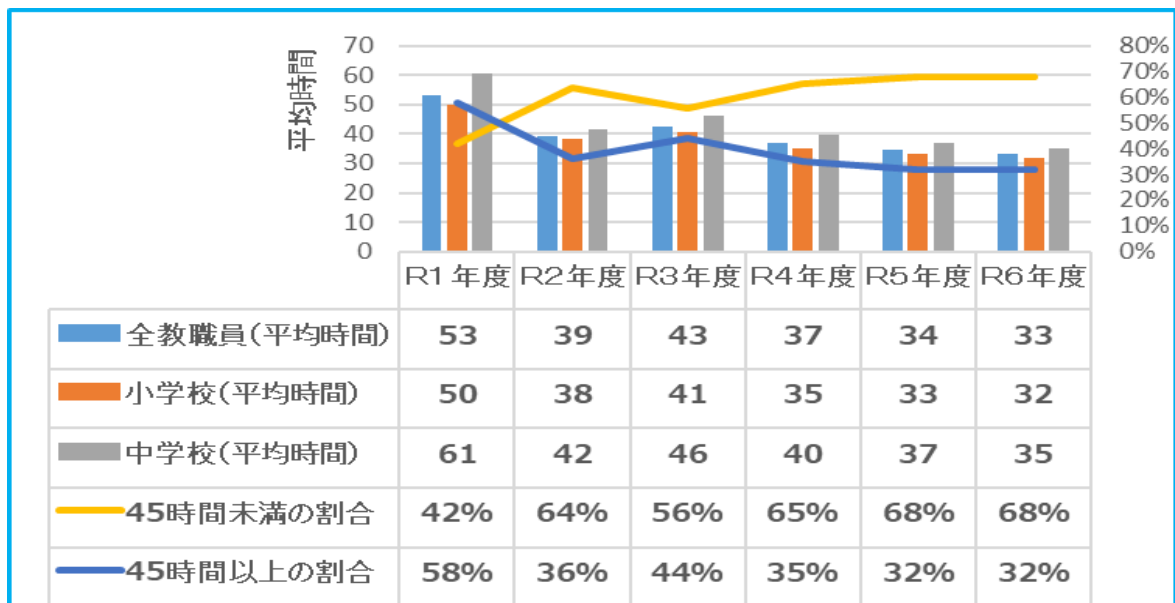
具体的な取組	取組経過・結果	本プラン
① 研修の整理・改善	オンライン研修の活用、研修開催時期や勤務時間内での日程・休憩時間の配慮などの改善を実施した。	継続
②定時退勤日の推進、夏季休暇等取得推進日の設定	各学校で夕会の縮減や定時退勤日の設定をしたほか、区教育委員会は夏季休暇等取得推進日を2週間程度設定した。	継続
③安全衛生管理体制の充実（メンタルヘルス）	50人以上の教職員が従事する学校に学校安全衛生委員会を設置するとともに（令和6年度は24校）、全学校を対象とした学校教職員安全衛生委員会を設置し、労働安全衛生管理体制を統一的に整備した。併せて長時間労働者面接指導、メンタル面接、職場巡視など、安全衛生管理体制を拡充し推進した。	推進
④国・東京都への働きかけ	東京都へ事務軽減につながる教職員人事給与システムの改善などを要望するとともに東京都の意見を聞きながら働き方改革を推進した。	継続

第3章 教職員の勤務の実態

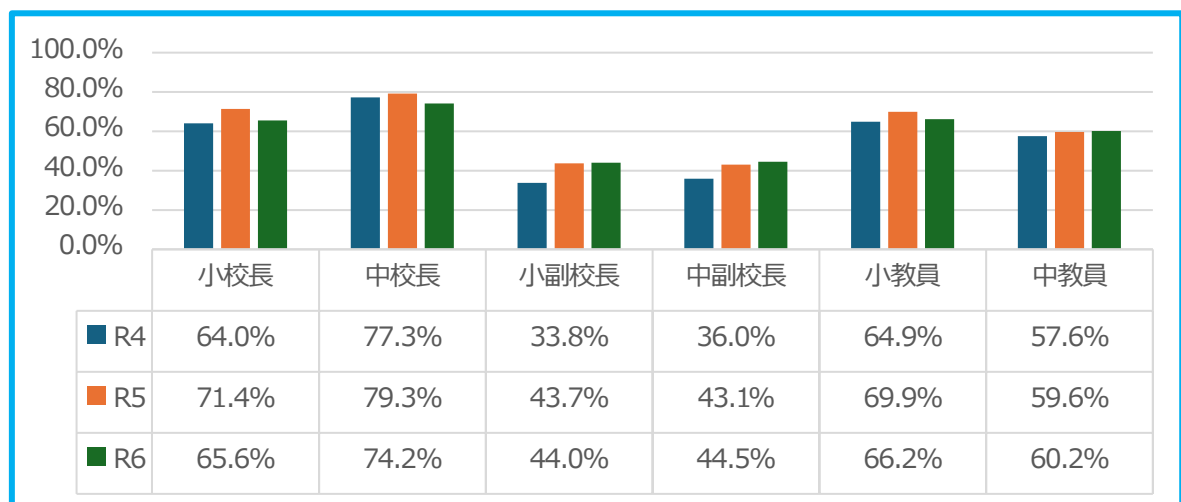
1. 教職員の時間外在校等時間の状況

※令和元年度は令和元年9月から令和2年3月の平均時間、令和6年度は4月から10月までの平均時間

(1) 45時間未満の割合及び小・中学校別時間外在校等時間の平均



(2) 時間外在校等時間が45時間未満の教員の割合(職種別)



(3) 傾向・分析

令和元年度から令和5年度まで、教職員全体の時間外在校等時間は減少傾向で、月ごとの時間外在校等時間が45時間未満の教職員の割合は増加傾向でしたが、令和6年度は前年度から横ばいとなっています。また副校長は依然として時間外在校等時間45時間未満の割合が相対的に低くなっています。令和7

年1月より新たな勤怠管理システムの導入で、時差勤務等の勤務形態、休日勤務・出張、休暇状況などを踏まえた、正確な在校等時間の把握したうえで、時間外在校等時間の削減について分析し、多角的かつ継続的にアプローチをしてまいります。

2. 教職員アンケートの実施結果

教職員の働き方改革への意識の変化やさらなる働き方改革の施策へのニーズを把握し、今後の施策構築の参考にする目的で、アンケートを実施しました。

(1) アンケートの概要

対象者：都費全教職員

実施期間：令和6年9月3日から令和6年9月30日まで

実施方法：google フォーム

回答者数：1,275名

(2) アンケートの回答結果及び分析

◆働き方改革への意識や実感について

〈1〉（令和2年度に比べて）教員一人ひとりの働き方や在校時間に対する意識は向上した実感はありますか。



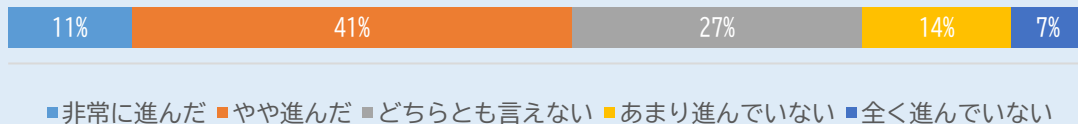
〈2〉あなたの働き方が変化した実感はありますか。



〈1〉と〈2〉の回答結果を見てみると、教員の働き方や在校時間に対する意識が向上したと回答した教職員の割合は、『非常に進んだ』『やや進んだ』を合わせて44%、働き方の変化を実感したと回答した教職員の割合は、『非常に進んだ』『やや進んだ』を合わせて34%となりました。前プランが策定された令和2年度から5年間で少しずつ働き方改革に対する意識が醸成されてきたことが分かります。しかし依然として半数以上の方が働き方改革を実感しておらず、本プランの4年間で働き方改革へのさらなる意識醸成を加速させることが必要です。

◆前プランで実施した各施策について

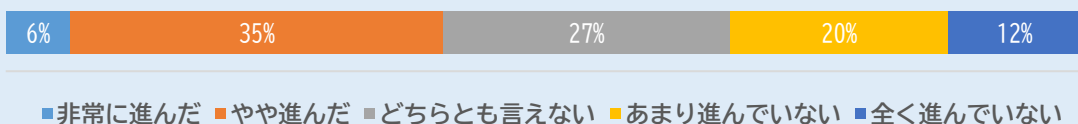
〈３〉会計年度任用職員・業務委託・報償費等により、副校長アシスタントや部活動指導員、読書学習司書、学校特別支援員等の専門スタッフ（スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー含む）が様々配置されたことにより、（令和２年度に比べて）教職員の業務軽減が進み、支援は充実された実感はありますか。



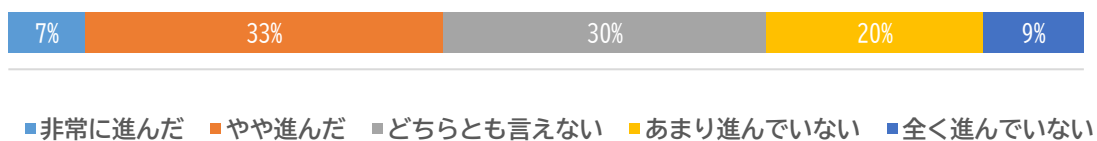
〈４〉学校徴収金事務を支援するスタッフ（副校長アシスタント・学校事務補助員）の配置、滞納金処理（児童手当から振替）の制度化、給食費無償化が進んだことにより、（令和２年度に比べて）学校徴収金事務は効率的かつ円滑な徴収・管理となった実感はありますか。



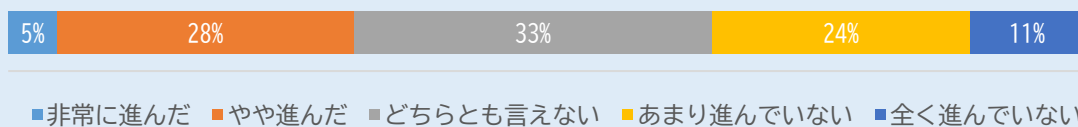
〈５〉（令和２年度に比べて）各種調査や会議の精選、会議の時期・時間・形態（オンライン会議化含む）等の見直しは進んだ実感はありますか。



〈６〉（令和２年度に比べて）校内における ICT 環境（校務・学習）の整備が進み、校務事務や授業準備作業等の効率化や軽減化は進んだ実感はありますか。



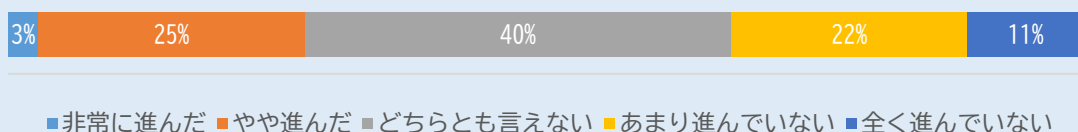
〈7〉（令和2年度に比べて）登下校に関する対応、放課後から夜間の見回り、補導時の対応、学校徴収金事務、地域ボランティアとの連絡調整など「学校・教員が担う業務に係る3分類」（文科省）に基づく役割分担の適正化は進んでいる実感はありますか。



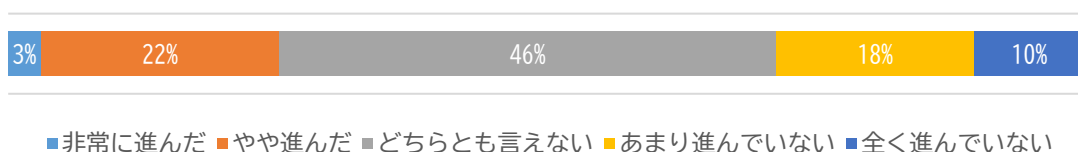
〈8〉地域教育連絡協議会や学校運営協議会（コミュニティ・スクール）の整備が進むことで、（令和2年度に比べて）学校と地域住民等が力を合わせ、子どもたちのより良い環境づくりに取り組む「地域とともにある学校」は進んだ実感はありますか。



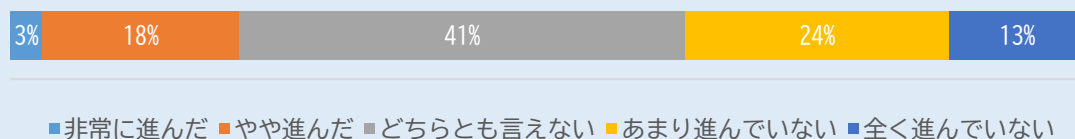
〈9〉登下校見守り活動等の家庭・地域とともに進める取り組みが推進される等、（令和2年度に比べて）教職員の働き方改革に対する理解は家庭・地域に広がった実感はありますか。



〈10〉健康診断、ストレスチェック、長時間労働者面接、アウトリーチ型相談事業、安全衛生委員会の取り組みが拡充される中、（令和2年度に比べて）安全管理体制は充実しましたか。



〈11〉（令和２年度に比べて）負担の少ない時期や場所が設定されるなど、研修の整理や改善は進んだ実感はありますか。



〈12〉（令和２年度に比べて）部活動指導員の配置をはじめとした、部活動における教職員負担の適正化は推進されている実感はありますか。



前プランで実施してきた施策の中で、〈3〉会計年度任用職員等の活用による教職員の業務軽減、〈4〉学校徴収金事務の効率化・円滑化、〈5〉各種調査や会議の簡素化・効率化、〈6〉ICT 環境整備による事務や授業準備作業等の効率化の４つに関しては、『非常に進んだ』『やや進んだ』と回答した教職員の割合は40%～52%となりました。

教職員の抱える業務量の多さや人手不足が深刻化する中で、区費会計年度任用職員の配置などの人的支援と ICT 環境整備等による業務の効率化・軽減化に関わる施策は、一定の効果が得られました。

一方で、〈7〉学校・教員が担う業務の３分類の適正化、〈8〉地域教育連絡協議会や学校運営協議会（コミュニティ・スクール）の整備による家庭や地域が学校の運営を応援する取組の充実、〈9〉教職員の働き方改革への家庭・地域の理解、〈10〉安全衛生体制の充実、〈11〉研修の整備・改善、〈12〉部活動指導員等を活用した教職員負担の適正化の６つに関して、『非常に進んだ』『やや進んだ』と回答した教職員の割合は21%～33%にとどまり、本プランにおいても引き続き取り組んでいかなければなりません。

◆さらなる働き方改革で推進すべき施策についての設問

〈13〉働き方改革を進めるために、今後どのような取り組みを推進することが特に有効だと思いますか。(3 つまで選択可)

① 事務・校務の削減・廃止やアウトソーシング化	54% (6 9 0 件)
② 学校行事の統廃合や規模・時間の縮減	33% (4 1 5 件)
③ 保護者対応(苦情等)への法的支援	28% (3 5 8 件)
④ 教職員の働き方改革に対する保護者・地域の理解	26% (3 3 0 件)
⑤ 職務遂行に必要な知識・スキルの研鑽(研修など)	20% (2 6 4 件)
⑥ テレワークや時差勤務等の柔軟な働き方の普及	19% (2 4 1 件)
⑦ オンライン会議の促進・時間外の会議の廃止	19% (2 4 0 件)
⑧ 仕事と生活の両立支援(育児・介護休暇等取得の推進)	18% (2 2 6 件)
⑨ 学校・教師が担うべき業務の精査(3分類14項目)	15% (1 9 7 件)
⑩ 部活動の地域連携・地域移行の促進	14% (1 8 0 件)
⑪ 区の会計年度任用職員などの多様な人材の配置・活用	13% (1 7 0 件)
⑫ 管理職のマネジメントの向上	12% (1 5 0 件)
⑬ オフィス(教員室・休憩室)整備	8% (1 0 4 件)
⑭ 事務・校務の ICT 環境の整備	6% (7 9 件)

〈14〉上記以外で学校の働き方を改善させる方法・考えがあれば教えてください。(自由意見) ※上位意見のみを抜粋

- ★正規教職員の人員増、★授業時数の軽減、★教科担任制(小学校)、
- ★午前中での5時間授業の採用、★職務分担・負担の平準化、
- ★スクラップ&ビルドの考え方、★休憩時間の確保

教職員が働き方改革で推進すべきと感じている施策の上位は

①事務・校務の削減・廃止やアウトソーシング化、②学校行事の統廃合や規模・時間の縮減、③保護者対応(苦情等)への法的支援
となりました。

◆仕事のやりがいについて

〈15〉仕事に対するやりがいを感じていますか？



〈16〉仕事でやりがいを感じる時はどんなときですか。

(3つまで選択可)

① 児童・生徒が成長したと感じるとき	58% (745件)
② 児童・生徒が授業や行事で喜んでくれたとき	40% (520件)
③ 児童・生徒・保護者や上司などに感謝されたとき(表彰含む)	37% (466件)
④ 児童・生徒に教育活動(授業・行事等)を行っているとき	24% (303件)
⑤ 夏休み、冬休み、春休みなど長期休暇が取得できたとき	15% (197件)
⑥ 新たな取組や経験できない業務等にチャレンジし、達成できたとき	12% (157件)
⑦ 自分の意見や提案が反映されたとき	10% (125件)
⑧ 昇給・昇進したり勤務評価が良かったりしたとき	8% (108件)
⑨ 研究授業などで仕事の成果が認められたとき	7% (89件)
⑩ 他団体や民間企業などと連携した取組をするとき	1% (15件)

〈17〉仕事でやりがいを感じない時はどんなときですか。

(3つまで選択可)

① 人員補充がない中、校務事務が増加しているのに改善されない	10% (132件)
② 時間外在校等しているのに残業代が支給されない(教員のみ選択可)	9% (113件)
③ 住民や保護者などから苦情やクレームを受けることが多いため	5% (60件)
④ 上司や同僚との考え方の違いなど人間関係に課題があるため)	4% (51件)
⑤ 昇給・昇任しないなど勤務評価が自己採点と乖離があるため	3% (37件)
⑥ オフィス(教員室・休憩室等)環境が改善されないため	3% (32件)
⑦ 授業や校務運営など仕事の成果が認められないため	3% (31件)
⑧ 自分の意見や提案が反映されないため	2% (25件)
⑨ 児童・生徒に感謝されないため	1% (11件)
⑩ 新規事業PTや経験できない業務等にチャレンジや選抜できない	1% (8件)

仕事に対するやりがいについて 75%の教職員が「そう思う」「ややそう思う」と回答しました。一方で「あまり思わない」「まったくやりがいを感じない」と回答した教職員は 11%で、非常に多くの教員がやりがいを感じています。

やりがいを感じる理由は児童・生徒に向けられているものが上位をしめており、やりがいを感じない理由は、人員不足・校務事務の増加から派生するものが上位を占めています。

人員不足の中で校務事務の増加に伴い、児童・生徒と向き合う時間が減少してしまえば、やりがいを感じなくなっていく教職員の割合が増加し、教育の質が低下しかねません。そのため、教職員がやりがいをもって働くことができる魅力的な環境づくりを進めていく必要があります。

◆業務の精選の検討について

〈18〉区の事業で廃止・縮減等を検討するべきと思う事業があれば教えてください。（自由意見） ※上位意見のみを抜粋

- 1 小学生駅伝大会
- 2 漢字検定
- 3 各小・中学校連合行事
- 4 区独自教科「おおたの未来づくり」
- 5 夏のわくわくスクール
- 6 授業改善セミナー
- 7 ものづくり教育・学習フォーラム
- 8 中学校陸上選手権大会
- 9 全国学力・学習状況調査
- 10 大田区学習効果測定
- 11 夏季水泳

事前の打ち合わせや準備、作業が多い区の事業や行事について廃止・縮減等を検討するべきとの意見が多い傾向です。

3. 学校における働き方改革に関する主な動向

○国（文部科学省、文化庁、スポーツ庁、中央教育審議会）の動き

平成 29 年 6 月	「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を文部科学大臣が中央教育審議会へ諮問
平成 29 年 12 月	「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（中間まとめ）」を中央教育審議会が公表
平成 30 年 3 月	「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」をスポーツ庁が策定
平成 30 年 12 月	「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を文化庁が策定
平成 31 年 1 月	「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」を中央教育審議会が公表 ※本答申で「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」が提示 「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を文部科学省が策定
平成 31 年 3 月	文部科学事務次官「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」通知に伴い、文部科学大臣が関係府省・関係団体、保護者・地域、教育委員会・学校の教職員に向けたメッセージを公表
令和 2 年 1 月	『「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」の告示等について』を文部科学省が通知
令和 3 年 3 月	「全国の学校における働き方改革事例集」公表
令和 4 年 2 月	（改訂版）「全国の学校における働き方改革事例集」公表
令和 4 年 3 月	「令和 3 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結果等に係る留意事項について」（通知） →留意事項として取り組むべき 7 項目（①勤務時間管理の徹底等、取組状況の公表、③学校及び教師が担う業務の役割分担・適正化、④学校行事の精選や見直し、⑤ I C T を活用した校務効率化、⑥教育業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の配置・活用、⑦部活動）を提示
令和 4 年 6 月	「運動部活動の地域移行に関する検討会議提言」公表。
令和 4 年 12 月	「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会」発足→給与面、公務員法制・労働法制面の在り方や学校における働き方改革に係る取組状況や学校・教師の役割、学校組織体制の在り方等について、論点整理を行うため、有識者による検討の開始

令和 4 年 12 月	「令和 4 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結果」公表
令和 4 年 12 月	「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」策定 →平成30 年に策定された「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を統合した上で全面的に改定され、学校部活動の適正な運営や効率的・効果的な活動の在り方とともに、新たな地域クラブ活動を整備するために必要な対応について、文部科学省が考え方を提示
令和 5 年 2 月	「令和 4 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結果等を踏まえた『令和 3 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結果等に係る留意事項について（通知）』の補足事項について」（通知）
令和 5 年 9 月	「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（令和 5 年 8 月 28 日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）
令和 5 年 12 月	「令和 5 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結果等に係る留意事項について」（通知）
令和 6 年 3 月	「文部科学省が行う学校宛ての定期的な調査の見直しに係る年間調査計画書等の送付と教育委員会等が実施する調査の精選等について」（事務連絡）
令和 6 年 8 月	「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」を中央教育審議会が公表
令和 6 年 8 月	関係局課が連携・協力して教師を取り巻く環境整備をさらに推進するため、文部科学大臣を本部長とする「教師を取り巻く環境整備推進本部」を設置し「教師を取り巻く環境整備 総合推進パッケージ」を取りまとめた。
令和 7 年 2 月	公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律案を第217回国会に提出

○東京都の動き	
平成 30 年 2 月	「学校における働き方改革推進プラン」策定
平成 30 年 4 月	「運動部活動の在り方に関する方針」策定
平成 31 年 3 月	「文化部活動の在り方に関する方針」策定
令和元年 5 月	教員の働き方改革に理解・協力を求める、教員及び保護者・地域向けのメッセージを公表
令和 2 年 1 月	「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）」公表 →教員の勤務実態把握や経年比較の指標として、「週当たりの在校時間」から「月当たりの時間外労働」に変更。
令和 3 年 2 月	「令和 2 年度の学校における働き方改革について」公表
令和 4 年 2 月	「令和 3 年度の学校における働き方改革について」公表
令和 5 年 1 月	「教員確保策充実の方向性」提示 →教員採用選考試験の一部を大学 3 年次に受験可能とすることや、社会人特例選考の年齢要件の緩和、外部人材の活用など教員確保策充実のための方向性が提示。
令和 5 年 11 月	「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」中間のまとめで「健康的な職場環境の実現に取り組むことを宣言」。
令和 6 年 2 月	「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」を策定

○大田区の動き	
平成 30 年 5 月	運動部活動における適切な休養日等の設定や活動時間を定める「大田区立中学校に係る運動部活動の方針」策定
令和元年 6 月	文化部活動における適切な休養日等の設定や活動時間を定める「大田区立中学校に係る文化部活動の方針」策定
令和 2 年 3 月	「大田区立学校における働き方改革推進プラン」策定
令和 4 年 3 月	「令和 3 年度取組報告書」公表
令和 5 年 3 月	「令和 4 年度取組報告書」公表
令和 6 年 3 月	「令和 5 年度取組報告書」公表
令和 7 年 月	「令和 6 年度取組報告書」公表
令和 7 年 月	大田区立学校における働き方改革推進プラン（第 2 次）を策定し公表

第4章 これからの取組

1. 成果指標・目標値

働き方改革の推進に当たっては、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置、そして教員がその成果を実感できていることが重要であることから、以下の表のとおり時間外在校等時間の削減に加え、ストレスチェックの活用、休暇取得の推進、働き方改革の推進状況のアンケートの指数の反映など、4つの切り口から、7つの成果指標及び目標値を設定し、目標の達成をめざして取り組んでいきます。

成果指標・目標値		現状 (令和6年度)	目標 (令和10年度)
時間外在校等時間	・1か月の時間外在校等時間が45時間未満の教職員の割合	68%	100%
	・1年間の時間外在校等時間が360時間未満の教職員の割合	50%	100%
仕事の負担感	・ストレスチェック※健康リスク『仕事の負担』の値（全学校平均）	104	100
※「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、労働者のストレス状態を調べる検査。労働安全衛生法において、労働者が50人以上いる事業所で実施が義務付けられて全校で実施。「健康リスク」は、全国平均（全国2.5万人の労働者の調査データから算出された基準値）を100より低い値がよい傾向。大田区は「仕事の負担」を指標とする。			
ワーク・ライフ・バランス	・年次有給休暇取得日数	16.5日	20日
	・男性教員の育児休業取得率	27.4%	50%
教職員の働き方改革の実感 ★教職員アンケートより	・〈1〉「教員一人ひとりの働き方や在校時間に対する意識は向上した実感はありますか」の設問に対し（非常に進んだ）（やや進んだ）と回答した教職員の割合	44%	80%
	・〈2〉「あなたの働き方が変化した実感はありますか」の設問に対し（非常に進んだ）（やや進んだ）と回答した教職員の割合	34%	80%
	・〈15〉「仕事に対するやりがいがあると感じていますか？」の設問に対し（そう思う）と回答した教職員の割合	33%	80%

2. 取組の方向性

学校を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校・教員の役割が肥大化する中、学校・教員が担うべき業務を精査した上で、外部人材や地域等との役割分担、DXの推進等を進めることにより、業務の負担軽減や効率化等を一層図っていく必要があります。

また、教員が意欲をもって働き続けるためには、相談しやすい職場づくりなど、働く環境の改善も重要です。さらに、教員一人ひとりが意識を変え、新しい時代にマッチした職場風土を作っていくことや、保護者や地域の方々の理解・協力も必要です。

そこで本プランが掲げる働き方改革のめざす姿の実現に向けて、以下の5つを施策の柱とし、学校における働き方改革の推進に向けた総合的な対策を講じていくこととします。

大田区立学校における働き方改革推進プラン（第2次）			
体系図			
令和7年度～令和10年度			
番号	施策		具体的な取組
Ⅰ	学校・教員が担うべき業務の見直し	1	学校・教員の業務分担の検証
		2	学校徴収金及び公会計のあり方の検討
Ⅱ	外部人材の活用・家庭や地域等との協働	1	外部人材の配置の拡充・民間事業者との連携の推進
		2	部活動改革の推進
		3	学校・保護者・地域が連携するコミュニティ・スクール等の推進
Ⅲ	学校・教員業務の改善	1	学習指導業務の改善
		2	教員が分担する校務事務の改善
		3	業務の負担軽減や効率化を目的としたDXの推進
Ⅳ	教職員が働きやすい環境づくり	1	教職員が働きやすい環境づくり
Ⅴ	教職員の意識改革と保護者・地域への理解促進	1	教員一人ひとりの意識改革
		2	保護者・地域への理解促進の取組の強化

施策Ⅰ

学校・教員が担うべき業務の見直し

教員や学校職員が担っている業務や所掌している職務が適切かどうか（代替不可能性、効率性、公平性、明確性等を保持しているか）や、学校内の業務執行（学校徴収金等）のあり方に関する検証を進め、各業務の担い手・範囲・行い方等の見直しに取り組みます。

I-1 学校・教員の業務分担の検証

〈現状・課題〉

登下校に関する対応や、学校徴収金の徴収・管理、校内清掃など、広範な業務を担う「日本型学校教育」が、長時間勤務や負担と指摘した、「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」が平成31年1月示され、再度令和5年8月に、「学校・教師が担う業務に係る3分類」の取組の徹底を含め「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」が示されました。

区教育委員会も様々な施策を推進してきましたが、現在も教員が本来の指導業務以外を分担している現状で、各業務の範囲、担当、実施方法が課題です。

事業	取組内容
1「学校・教師が担う業務に係る3分類」に関する検証	大田区の学校・教員が負担している業務が、下記3項目を参考に状況を把握し学校外業務、担う必要のない業務及び負担軽減可能業務かを検証します。
参考	
基本的には学校以外が担うべき業務 ①登下校に関する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、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 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務 ⑤調査・統計等への回答等（事務職員等） ⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等） ⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等） ⑧部活動（部活動指導員等） ※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。
	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務 ⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） ⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等） ⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等） ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）
2 教職員等の校務分担及び処務分担の検討	教員の校務分担や各職の処務分担の基準について検討します。
3 外部コンサルタントを活用した業務改革支援	東京都の制度を活用した外部コンサルタントをモデル校に派遣し、学校及び教員が担うべき業務の精査、改善策の提案・実施、効果検証等を伴走型で支援するとともに、成果や好事例の横展開を図ります。

I-2 学校徴収金及び公会計のあり方の検討

〈現状・課題〉

学校徴収金は「学校・教師が担う業務に係る 3 分類」で基本的には学校以外が担う業務とされています。しかし現状においても教職員が徴収業務、会計処理や支払い催告を負担している現状です。教職員の業務負担軽減及び学校徴収金の適正管理に向けた徴収金の範囲、事務担当、実施方法のあり方の検討が課題です。

事業		取組内容			
1 学校徴収金のあり方の研究と推進		教職員が負担している学校徴収金の徴収・管理事務について、教職員の業務負担軽減のため、学校徴収金の適切なあり方を研究し推進します。			
2 学校徴収金の滞納整理事務の検討と推進		教職員が負担している学校徴収金の滞納整理事務軽減のため、児童手当からの徴収のほか滞納者を発生させないシステムを検討し推進します。			
3 学校給食費の公会計化の検討		国の給食費無償化の動向を踏まえ給食会計の透明性の確保と効率的な事務処理に向けて給食費の公会計化について検討します。			
年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	
取組 1	学校徴収金のあり方の研究と推進				
取組 2	学校徴収金の滞納整理事務の検討と推進				
取組 3	学校給食費の公会計化の検討				

施策Ⅱ

外部人材の活用・家庭や地域等との協働

（施策Ⅰを踏まえ）外部人材（会計年度任用職員等）の適正配置や業務委託等のアウトソーシング、民間事業者・地域・家庭との連携の推進により、教員が担っている業務の外部化や外部との協働を進めることで、学校を支える体制や仕組みの充実に取り組みます。

Ⅱ-1 外部人材の配置の拡充・民間事業者との連携の推進

〈現状・課題〉

学校や教員が抱える課題が複雑化・多様化しており、教員の専門性だけでは対応が困難な状況にあることや、教員の産休・育休などを代替する教員の確保ができず、厳しい勤務環境となっている状況下において、質の高い教育を実現するためには、事務スタッフに加え民間事業者等外部人材の活用が必要不可欠です。

学校に配置するスタッフが増加傾向にある中、人材の持続的な確保や質の担保、服務事故等の防止、人事・労務管理業務の増加が課題です。

教員が安心して働ける学校づくりや質の高い教育環境の確保のため、スタッフの役割に関する検証を引き続き行い、量及び内容ともにより効果的かつ効率的な人的支援（アウトソーシング等含む）となるような検討が必要です。

事業		取組内容			
1 学校を支える事務スタッフ等の適正配置の実施		教員の負担軽減に資する副校長アシスタント・教員支援員を全校配置するとともに更なる支援が必要な職について業務量等を勘案しながら効率的なスタッフ配置を実施します。			
2 教員の区独自採用		教員の産休・育休などに対する代替教員の確保が困難な状況を改善するため区費会計年度任用職員を区独自に採用します。			
3 民間事業者等と連携・協働した取組（アウトソーシング等）の検討・実施		学校や教員が担う必要のない業務について、民間事業者等を活用し、業務をアウトソーシングする等の効果的・効率的な対応策を検討、実施します。			
年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	
取組1	スタッフの検証・見直し・適正化				
取組2	継続配置・効果検証	効果検証を踏まえた配置検討			
取組3	効果的な対応策の検討・実施				

【区費】大田区の学校を支える専門スタッフ

令和7年4月1日現在

	専門スタッフ	職務内容
1	副校長アシスタント	副校長の業務を支援
2	学校事務補助員	都事務職員の補助
3	読書学習司書	司書教諭の補助、支援等
4	教員支援員	教材・資料の印刷等で教員を支援
5	学校栄養士	都費栄養士未配置校の栄養業務
6	特別支援学級介添員	特別支援学級における介助
7	学校特別支援員	特別な配慮を要する児童の指導にあたる教員の支援
8	学校特別補助員	特別な配慮を要する児童・生徒の指導にあたる教員の補助
9	理科指導専門員	理科教員への授業力向上の指導、こども科学教室等運営
10	理科支援員	理科授業における観察・実験の補助
11	生活指導支援員	問題行動の未然防止、早期解決を支援
12	生活指導補助員	特別な配慮を要する児童・生徒の指導にあたる教員の早期支援
13	部活動指導員	部活動指導・運営・管理
14	部活動校外指導員	部活動を担当する教員の補助
15	学校講師	習熟度別少人数指導、正規教員の負担軽減等に伴う学習指導
16	学習補助員	補習時間における学習指導
17	教育相談専門員	管理職への助言、初任者研修対応等
18	学校危機対応支援専門員	関係機関と連携し、問題の早期解決サポート
19	特別支援教育相談員	特別支援分野のアドバイザー
20	つばさ教室指導員	不登校の児童・生徒に対する校外での指導及び支援
21	交通安全指導員	交通安全教育
22	健康診断における保健事務補助	健康診断に関する事務の補助
23	児童誘導員 ◎	朝・夕の登下校時、指定場所における誘導
24	登校支援アドバイザー	区全体の不登校児童・生徒への対応協議
25	登校支援員	不登校児童・生徒のフォロー
26	発達障害支援アドバイザー	発達障害の児童・生徒の指導にあたる教員への助言
27	体育等指導補助員	小学校全学年の体育授業の補助水泳（体育・夏休み）指導教員の補助
28	臨時付添員（通常学級）	遠足等の校外学習時の教員の補助
29	移動教室補助員	宿泊を伴う校外授業時の引率補助
30	修学旅行付添看護師 ◎	修学旅行に派遣看護師（各1名）を同行させ、養護教諭の負担軽減
31	修学旅行付添者	校外活動における教員の補助
32	スクールカウンセラー（区単独配置）	学校内でいじめ・不登校等の相談対応
33	スクールソーシャルワーカー	家庭環境等に配慮の必要な児童・生徒及び家庭の支援
34	医療的ケア看護師 ◎	医療的ケアを要する児童・生徒への支援
35	日本語指導員 ◎	帰国子女・外国人等で日本語の理解が不十分な児童・生徒に対する日本語指導
36	外国語教育指導員 ◎	外国語教育指導業務
37	グローバルコミュニケーションティーチャー	外国語活動、外国語活動、外国語科及びFOGC（おおたグローバルコミュニケーション）の全ての授業や指導
38	おおたみらいティーチャー	教科指導、生活指導、特別活動指導、学級担任の支援及び補助等
39	学びの多様化学校運営員	学びの多様化学校内体験スペースでの児童・生徒への学習・生活指導及び保護者からの相談対応
40	STEAM教育推進専門員（ICT教育推進専門員から名称変更）	ICT教育（教科「おおたの未来づくり」）及び中学校におけるSTEAM教育の授業づくりを含む）の推進に向けた支援及び助言
41	エデュケーション・アシスタント ◎	小学校第1学年から第3学年の副担任相当業務
42	ICT支援員 ◎	教科用システム等運用、ICT活用の支援のため、月6回学校を訪問 常設の問い合わせ窓口（ヘルプデスク）設置
43	定期訪問サポート ◎	校務支援システムの各種機能の活用をサポートするため、原則月2回学校を訪問 常設の問い合わせ窓口（ナビゲートセンター）設置
44	法務専門員	教育委員会及び区立学校における各種法的対応に係る相談・支援等
45	顧問弁護士 ◎	顧問弁護士業務
46	教育地域力推進コーディネーター	コミュニティ・スクール、地域学校協働活動、放課後こども教室等の推進に係る学校等への支援
47	地域学校コーディネーター・学校支援コーディネーター	学校からの要望を受け、ボランティアとの連絡調整（地域学校協働活動事業・学校支援地域本部事業）
48	部活動管理運営等業務	部活動指導・運営・管理
	◎は委託による配置	

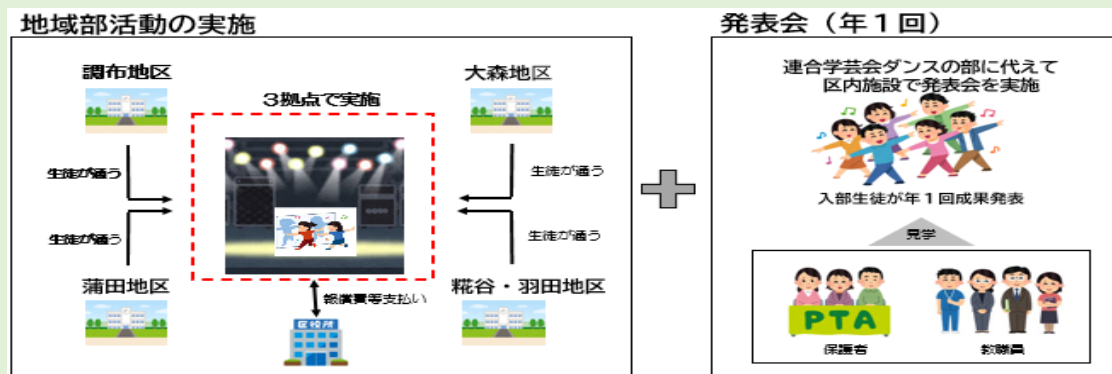
Ⅱ-2 部活動改革の推進

〈現状・課題〉

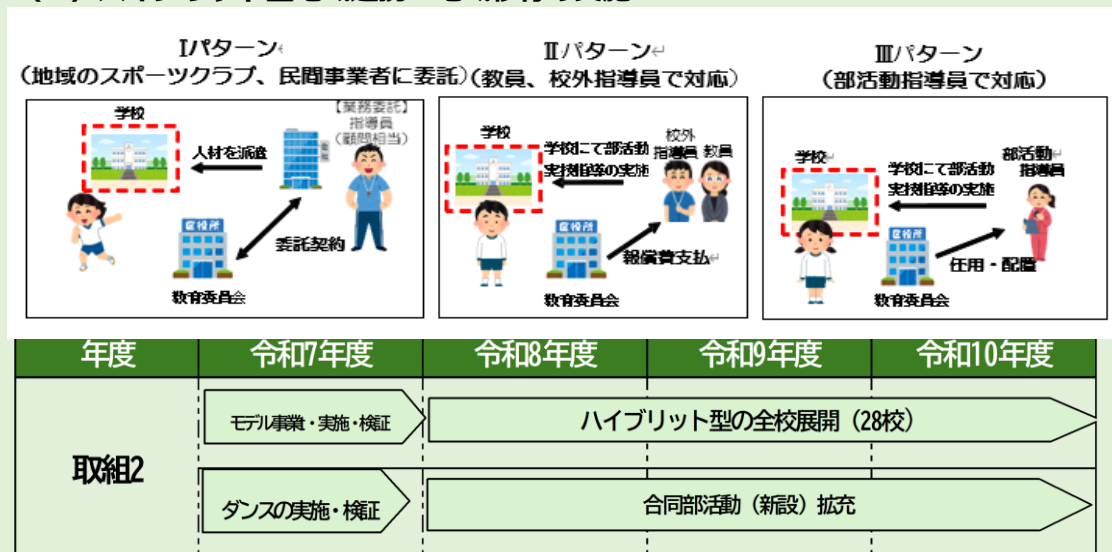
中学校における部活動指導は、部活動の顧問を希望しない教員や種目により指導経験がない教員が、顧問とならざる負えない状況や、部活時間が時間外のため長時間勤務の常態化が現状です。教員の負担軽減や、部活の担い手の確保、部活動指導の専門性の確保などが課題であるとともに地域や学校の実態に応じた「部活動の地域連携・地域移行」の推進が求められています。

事業	取組内容
① 大田区に合った部活動の地域連携・地域移行の在り方	中学校部活動の地域連携・地域移行に関する区の方針を定めます。
② 部活動の地域連携・地域移行（ハイブリッド型・合同部活動）の推進	民間事業者、部活動指導員等の地域人材の活用で実態に応じた部活動の地域連携を推進します。また地域クラブ活動により部活動を代替する地域移行についても学校と連携し推進します。

（１）合同部活動



（２）ハイブリット型地域連携・地域移行の実施



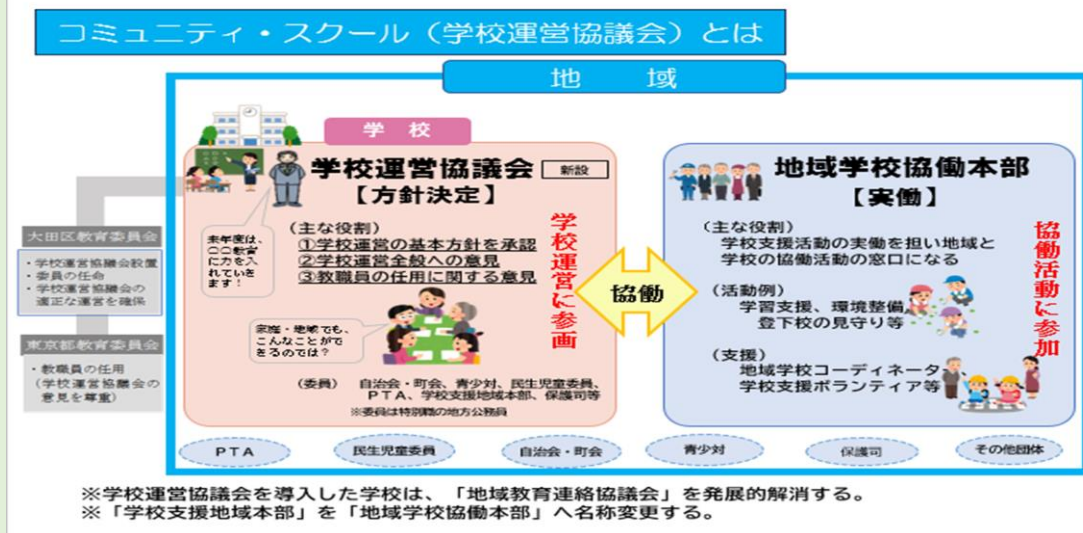
Ⅱ-3 学校・保護者・地域が連携するコミュニティ・スクール等の推進

〈現状・課題〉

大田区では、学校とPTA、地域団体、企業などが力を合わせてこどもたちのより良い教育環境づくりに取り組み「地域とともにある学校」をめざすため、令和4年度からコミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）（以下、「CS」という。）を順次導入し令和8年度までに区内全校への導入を計画し推進している現状です。

CSの導入に当たっては、学校運営協議会と協働体制を組んで地域学校協働活動を実施する地域学校協働本部の強化が必要で、特にその活動の核となって学校と地域の人材を結ぶコーディネーターの育成が課題です。

事業	取組内容
1 地域の特色を生かしたコミュニティ・スクールの推進	学校の経営方針に基づき学校と地域住民が力を合わせて学校の運営に取り組みます。
2 地域学校協働活動の推進 （地域学校コーディネーター・学校支援コーディネーターの育成等）	活動の中心となる小・中学校のコーディネーターのスキル向上のため研修・交流会を実施します。



年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
取組1	全小中学校の半数以上への導入	全小中学校への導入	CSの充実	

施策Ⅲ

学校・教員業務の改善

（施策Ⅰを踏まえ）指導業務の改善や校務事務・行事等の精査・縮減、対応方法や手法の見直し、学校のＤＸ化等の促進により、教員が担っている業務の負担軽減や効率化を進め、教員がこどもに向き合い、教員が本来の職務に専念できる環境づくりに取り組みます。

Ⅲ-1 学習指導業務の改善

〈現状・課題〉

教員が児童・生徒に向き合う時間を確保するためには、授業準備作業を効果的・効率的に行う必要があります。また、アンケートでは、働き方改革を推進するために有効な取組として、「学校行事の統廃合や規模・時間の縮減」が上位となっております。

このため、教員が児童・生徒と十分に向き合い学習指導を充実できるような学習指導業務の改善が必要です。

事業	取組内容
1 ICTを活用した指導の業務の改善	ICTを活用した効果的な授業事例などを収集したウェブサイト「おおた ICT 教育センター」での発信教材・授業事例等の活用及び ICT 教育推進専門員の助言による大田区 ICT 環境下での機能を最大限に生かし指導業務の改善を推進します。
2 学校行事等の精選や内容の見直し	教育課程編成において児童・生徒及び教員にとって適切かつ効率的な行事等の精選や実施方法などの指導・助言を検討します。
3 教員の負担軽減も含めた学校プールのあり方の検討	学校プールについて、天候に左右されない計画的なプール授業の実施や熱中症対策を含めた安全な水泳指導、教職員の負担軽減など、総合的な教育環境の向上につながる学校プールのあり方を検討します。
4 小学校教科担任制の推進	教員の負担軽減と教育の質の向上を図るため、小学校高学年における教科担任制を一層推進するため教員を配置します。



Ⅲ-2 教員が分担する校務事務の改善

〈現状・課題〉

校務事務の負担軽減や業務の効率化、学校のみでは解決が困難な事案等への対応などが学校運営上の課題となっています。また、学校施設の地域開放事業は、利用の拡充が求められる一方で、貸出における学校負担を軽減することが求められています。

事業	取組内容
1 職層に応じた校務分掌の適正化の推進	校長のリーダーシップのもと、校務分掌を適材適所に割り振ることにより、主幹教諭や主任教諭などが、職責を果たしながら、効果的・効率的に校務事務を推進できるようにします。
2 調査等の見直し・縮減	学校への調査等の統合や実施回数の見直し、教育管理職等を介さず、個人から直接回答を得るなど調査手法の見直しを推進します。
3 教育行政に係る法務相談体制の充実	児童・生徒の緊急案件、保護者からの要望などのうち学校のみでは解決が困難で法的対応が必要な案件については、スクールロイヤーとともに対応する体制を確保・充実します。
4 電話機自動応答機能の運用見直し	全小中学校へ導入している電話機自動応答機能について、導入効果や課題などを踏まえた上で、設定時間の変更など最適な運用方法となるよう検討・見直しを行います。
5 学校施設の包括保守管理の検討	学校施設の施設管理業務について、業務負担軽減のため民間事業者に包括的に委託することを検討します。
6 学校施設の地域開放事業の効率化	学校の事務負担軽減を図るため学校施設貸出方法の見直しを検討します。

Ⅲ-3 業務の負担軽減や効率化を目的とした DX の推進

〈現状・課題〉

区では、これまでも学校における ICT 環境整備を推進してきましたが、校務端末を教員室から持ち出せないことや、現在の ICT 環境では学習系データと校務系データの連携が困難なことから、教員が柔軟な働き方を実践できる環境を作っていくことが求められています。また、現行の保護者連絡システムは、保護者からの欠席連絡情報を校務端末へ転記する作業が必要で教員の負担となっています。

生成 AI の利活用については、文部科学省が「初等中等教育段階における生成 AI の利活用に関するガイドライン」を策定しており、校務が効率化され教員の働き方改革につながることを期待される一方で、積極的な利活用を実現するためには情報セキュリティの確保などに十分留意する必要があることが課題です。今後、国等の動向を捉えつつ活用のあり方や活用可能性について研究します。

現状も FAX の利用や、押印・署名の必要な書類が残存し、早急な業務改善が課題です。

事業	取組内容			
1 校務端末と学習端末の統合	校務端末と学習端末を統合し持ち運び可能な端末を導入することで、教員室以外でも教員が校務や授業準備を行える環境を実現します。			
2 文書管理・財務会計システムの再構築	財務会計事務に関する事案決定の電子化や会計伝票の電子決済等を導入することで文書事務、会計事務の負担を軽減します。			
3 保護者連絡機能の充実	新たな保護者連絡機能を導入することで、教員や保護者の欠席連絡等にかかる時間を削減するとともに、保護者宛て連絡等をオンラインにて簡易かつ効率的に行えるようにします。			
4 校務等における生成 AI の利活用	生成AI利活用に関するメリット・デメリットを検討し、生成 AI 利活用に関するガイドラインを作成・周知します。 研修等を通じて教職員の生成AI活用能力を向上させるとともに、民間事業者等と連携し校務等での生成 AI の利活用を促進します。			
5 ペーパーレス化・押印廃止の推進	FAX の原則廃止や、押印・署名の必要な書類のオンライン化によりペーパーレス化・押印廃止を推進します。			
年度	令和7年(2025)	令和8年(2026)	令和9年(2027)	令和10年(2028)
取組 1	準備・設計・構築			運用
取組 2	調査・検討			運用
取組 3・5	設計	運用・充実		
取組 4	意識醸成（ガイドライン等作成、周知） 課題の分析・調査			活用推進

施策Ⅳ

教職員が働きやすい環境づくり

労働安全衛生管理体制の充実や各種休暇を取得しやすい環境の醸成、コミュニケーションが活発で相談しやすく助け合える風通しのよい「チーム学校」を推進することで、教員が心身ともに健康を保ちながら、職務にやりがいや誇り・働きやすさを感じる魅力ある職場づくりに取り組みます。

Ⅳ-1 教職員が働きやすい環境づくり

〈現状・課題〉

業務負担の増加、長時間勤務や人間関係などの影響で、心身の不調を訴える教職員が発生し、これに伴う人員不足で業務がひっ迫する状況が散見されるのが現状です。

ワーク・ライフ・バランスの推進やメンタルヘルス対策の充実が必要不可欠であるとともに職員室や休憩室等の整備など働きやすい環境づくりを推進していくことが求められています。

事業	取組内容
1 労働安全衛生管理の推進	50人以上の教職員が従事する学校の大田区立学校安全衛生委員会の充実及び大田区立学校教職員安全衛生委員会のもと、国や都の動向に合わせ、業務量管理・健康確保において適切な措置を図ります。
2 年次有給休暇・夏季休暇取得の推進・男性教員の育児休暇取得率の向上	定時退勤日・夏季休暇取得推進期間の設定のほか、休暇・休業制度の活用により教職員が仕事と子育て・介護等の生活との両立が図れるよう周知・啓発します。
3 多様な働き方の推進	時差勤務や長期休業中のテレワークの活用を推進します。
4 魅力ある学校施設の整備の推進	教員が快適で働きやすい職場環境の整備を推進します。
5 相談しやすい職場づくりの推進	臨床心理士等が学校を訪問し、教職員と個別面談を行うアウトリーチ型相談事業の実施や教員が匿名で気軽に相談できる LINE（ライン）相談窓口を案内するなどメンタルヘルス対策を推進します。



施策Ⅴ

教職員の意識改革と保護者・地域への理解促進

教職員の在校等時間の適正管理による服務規律の推進とともに、保護者・地域の方々に対して複雑化・困難化する学校現場を取り巻く状況の把握・認識を促すことで、学校の働き方改革に対する教職員の意識改革と保護者・地域の方々への理解促進に取り組みます。

V-1 教職員一人ひとりの意識改革

〈現状・課題〉

令和7年1月より紙帳票の勤怠管理から休暇や出張等も含めた教職員勤怠管理システムを導入し、正確で客観的な在校時間の見える化を推進しています。

アンケートの結果、教職員の働き方や在校時間に対する意識向上が「非常進んだ」「やや進んだ」との回答は約4割にとどまることが分かりました。管理職を含む教職員一人ひとりの意識改革や風土改革に努めていくことが課題です。

事業	取組内容
1 在校等時間の客観的把握等に伴う服務規律の徹底	新たな教職員勤怠管理システムにより在校等時間を正確に把握するとともに服務規律の確保を図ります。
2 教職員の意識改革	タイムマネジメントを意識した働き方を促し、学校の働き方改革に関する好事例を収集共有します。

V-2 保護者・地域への理解促進の取組の強化

〈現状・課題〉

学校の働き方改革を進め質の高い学校教育の維持向上を推進する現状において、保護者・地域・関係機関に取組を理解していただき、協力を得ることが課題です。

事業	取組内容
保護者・地域・関係機関との理解促進にむけた積極的な働きかけ	保護者や地域の方々に、学校現場の状況を認識してもらうための情報提供に努めます。また、学校運営協議会においては、学校における業務量管理・健康管理措置の実施に関する内容について協議し、教職員の働き方改革について理解・協力を図ります。

事業一覧			※全課は教育総務課・学務課・指導課				
番号	施策		具体的な取組	事業	担当課		
Ⅰ	学校・教員が担うべき業務の見直し	1	学校・教員の業務分担の検証	「学校・教師が担う業務に係る3分類」に関する検証	全課		
				教職員等の校務分担及び処務分担の検討	指導課		
				外部コンサルタントを活用した業務改革支援	全課		
		2	学校徴収金及び公会計のあり方の検討	学校徴収金のあり方の研究と推進	学務課		
				徴収金の滞納整理事務			
				学校給食の公会計化の検討			
Ⅱ	外部人材の活用・家庭や地域等との協働	1	外部人材の配置の拡充・民間事業者との連携の推進	学校を支える事務スタッフ等の適正配置	指導課		
				教員の区独自採用			
				民間事業者等と連携・協働した取組（アウトソーシング等）検討・実施			
		2	部活動改革の推進	大田区に合った部活動の地域連携・地域移行の在り方	指導課		
				部活動の地域連携・地域移行（ハイブリッド型・合同部活動）			
		3	学校・保護者・地域が連携するコミュニティ・スクール等の推進	地域の特色を生かしたコミュニティ・スクールの推進	教育総務課		
				地域学校協働活動の推進（地域学校コーディネーター・学校支援コーディネーターの育成等）			
		Ⅲ	学校・教員業務の改善	1	学習指導業務の改善	ICTを活用した指導業務の改善	指導課
						学校行事等の精選や内容の見直し	教育総務課
教員の負担軽減も含めた学校プールの在り方の検討							
小学校教科担任制の推進	指導課						
2	教員が分担する校務事務の改善			職層に応じた校務分掌の適正化の推進	全課		
				調査等を見直し・縮減			
				教育行政に係る法務相談体制の充実			

Ⅲ	学校・教員業務の改善			電話機自動応答機能の運用見直し	教育総務課
				学校施設の包括保守管理の検討	
				学校施設の地域開放事業の効率化	
		3	業務の負担軽減や効率化を目的とした DX の推進	校務端末と学習端末の統合	指導課 全課
				文書管理・財務会計システムの再構築	
				保護者連絡機能の充実	指導課
				校務等における生成 AI の活用	
				ペーパーレス化・押印廃止の推進	全課
Ⅳ	教職員が働きやすい環境づくり	1	教職員が働きやすい環境づくり	労働安全衛生管理の推進	指導課
				年次有給休暇・夏季休暇取得の推進・男性教員の育児休暇取得率の向上	
				多様な働き方の推進	
				魅力ある学校施設の整備の推進	教育総務課
				相談しやすい職場づくりの推進	指導課
Ⅴ	教職員の意識改革と保護者・地域への理解促進	1	教員一人ひとりの意識改革	在校等時間の客観的把握等に伴う服務規律の徹底	全課
				教職員の意識改革	
		2	保護者・地域への理解促進の取組の強化	保護者・地域・関係機関との理解促進にむけた積極的な働きかけ	

「参考資料」

1 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律案の概要（令和7年2月7日国会提出）

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律案の概要

趣 旨

教員に優れた人材を確保する必要性に鑑み、公立の義務教育諸学校等における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため、教育委員会に対する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及び公表等の義務付け、主務教諭の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置を講ずる。

概 要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

（1）教育委員会における実施の確保のための措置【給特法第8条関係】

- ・ 教育委員会に対し、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置（業務量管理・健康確保措置）を実施するための計画（業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。）の策定・公表、計画の実施状況の公表を義務付ける。
- ・ 計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告を義務付ける。
- ・ 計画の策定・実施に関して、都道府県教育委員会による市町村教育委員会への指導助言等を努力義務とする。

（2）学校における実施の確保のための措置

- ・ 公立学校が、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務付ける。【学校教育法第42条関係】
- ・ 公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。※学校運営協議会を置く学校【地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5 関係】

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校のエデュケーションに関し教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができることとする。【学校教育法第27条、第37条関係】

3. 教員の処遇の改善

（1）高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額の基準となる額を給料月額額の4%から10%まで段階的に引き上げる。【給特法第3条関係】
※幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等により、現状維持とする。

（2）職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

- ・ 義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする（学級担任への加算を想定）。【教育公務員特例法第13条関係】
- ・ 指導改善研修を受けている教員には、教職調整額を支給しないこととする。【給特法第3条、第5条関係】

施行期日

1及び2については、令和8（2026）年4月1日

3については、令和8（2026）年1月1日

【附則第1条関係】

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律案要綱

- 第一 学校における働き方改革の一層の推進に向けて教育委員会及び学校が講ずべき措置
- 一 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改正
- 1 教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して、当該教育委員会が服務を監督する教育職員の業務の量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置（以下「業務量管理・健康確保措置」という。）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。
- （第八条第一項関係）
- 2 業務量管理・健康確保措置実施計画においては、業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標、業務量管理・健康確保措置の内容、その他業務量管理・健康確保措置の実施に関し必要な事項について定めるものとする。
- （第八条第二項関係）
- 3 教育委員会は、業務量管理・健康確保措置実施計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、総合教育会議に報告するものとする。
- （第八条第三項関係）
- 4 教育委員会は、毎年度、文部科学省令で定めるところにより、業務量管理・健康確保措置実施計画の実施状況を公表するとともに、総合教育会議に報告するものとする。
- （第八条第四項関係）
- 5 都道府県の教育委員会は、市町村（特別区を含み、指定都市を除く。）の教育委員会に対し、業務量管理・健康確保措置実施計画（県費負担教職員に係る部分に限る。）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。
- （第八条第五項関係）
- 二 学校教育法の一部改正
- 公立の義務教育諸学校等は、学校評価の結果に基づいて学校運営の改善を図るための措置を講ずるに当たっては、当該措置が業務量管理・健康確保措置実施計画に適合するものとなるようにしなければならないこととする。
- （第四十二条第二項関係）
- 三 地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正
- 学校運営協議会が置かれている公立の義務教育諸学校等の校長が、学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する基本的な方針に、当該学校における業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含めることとする。
- （第四十七条の五第四項関係）
- 第二 組織的な学校運営及び指導の促進に向けた主務教諭の職の新設
- 一 学校教育法の一部改正
- 主務教諭の職務について、児童の教育等をつかさどり、及び命を受けて学校の教育活動に関し教諭その他の職員間における総合的な調整を行うこととともに、主務教

諭を幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校に置くことができるものとする。

(第二十七条、第三十七条、第六十条及び第六十九条等関係)

二 その他関係法律の一部を改正すること。

第三 教員の処遇の改善に向けた教職調整額の基準となる額の引上げ等

一 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改正

1 公立の義務教育諸学校等の教育職員に支給される教職調整額の基準となる額について、幼稚園の教育職員を除き、教育職員の給料月額額の百分の四に相当する額から、百分の十に相当する額に引き上げること。(第三条第一項関係)

2 指導改善研修被認定者(教育公務員特例法第二十五条第一項の規定による認定を受けた者であって、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。)について、教職調整額を支給しないこととするとともに、地方公務員法第五十八条第三項の規定の適用について必要な読替規定を定めること。

(第三条第一項及び第五条関係)

3 1の基準となる額の引上げは、令和八年一月一日から毎年百分の一ずつ段階的に行うこととする経過措置を置くこと。(附則第二項関係)

二 教育公務員特例法の一部改正

義務教育等教員特別手当について、校長及び教員が分掌する校務類型に応じて支給することとし、その額は校務類型に係る業務の困難性その他の事情を考慮して条例で定めることとする。

(第十三条第二項関係)

第四 その他

その他所要の改正を行うこと。

第五 施行期日等

一 この法律は、一部を除き、令和八年四月一日から施行すること。(附則第一条関係)

二 この法律の施行に関し必要な経過措置を定めること。(附則第二条関係)

三 政府は、第三の施行の日(令和八年一月一日)以後二年を目途として、公立の義務教育諸学校等(幼稚園を除く。)の教育職員の勤務環境その他の勤務条件に関する状況、人材確保の動向並びに給与及び報酬等に要する経費についての財源の確保の状況その他の事情を勘案し、教育職員の勤務条件の更なる改善のための措置について検討を行い、必要があると認めるときは、その結果に基づいて、教職調整額に係る率の変更を行うことを含め、必要な措置を講ずるものとする。

(附則第三条関係)

四 政府は、公立の幼稚園の教育職員については、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に定める給与その他の勤務条件に関する特例の適用を受けるとともに、保育所及び幼保連携型認定こども園の職員と同様に子ども・子育て支援法附則第二条の二に規定する処遇の改善に資するための措置が講じられていることに鑑

み、公立の幼稚園の教育職員の処遇の在り方に関し、他の公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与その他の勤務条件の特例に関する制度との整合性を確保しつつ保育所及び幼保連携型認定こども園の職員の処遇との均衡を図る観点から検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(附則第四条関係)

2 公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービス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4月1日から適用)

3 「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）【概要】（令和6年8月 中央教育審議会）

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）【概要】
 ～全ての子どもたちのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～

令和6年8月 中央教育審議会

第1章 我が国の学校教育と教師を取り巻く環境の現状

1. 我が国の学校教育の現状

- 日本の学校教育は、全国的に一定水準の教育を保障
- 知・徳・体・心にわたる全人的な教育が国際的にも高く評価
- PISA2022でも世界トップレベルの結果

→ **日本の学校教育は更なる高みを目指す**：「主体的・対話的で深い学び」「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的充実
 新たな学びの実現に向けて、教職の魅力や向上し、教育界内外から教師に優れた人材を確保し続ける環境整備が必要不可欠

これらは、教師の献身的な努力の成果

- コロナ禍により、学校が子どもたちにとっての**福祉的な役割**も担っていることが再認識
- 学校を取り巻く環境の大きな変化（例：GIGAスクール構想の進展、社会自体の急激な変化等）

2. 学校が対応する課題の複雑化・困難化と家庭・地域をめぐる環境の変化

→ 不登校 → いじめ重大事態 → 特別支援教育 → 児童虐待 → 外国人児童生徒 → 子供の貧困 → ヤングケアラー → 家庭・地域の状況も大きく変化 など

→ **課題が複雑化・困難化する中で、結果として、学校や教師の負担が増大してきた実態**

※不登校児童生徒数やいじめ重大事態の発生件数は過去最多

3. 我が国の教師を取り巻く環境の現状

改革の進展

- 令和元年給付法改正を踏まえた時間外在校等時間の上限指針の策定
- 「3分類」に基づく学校・教師が担う業務の適正化
- 教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充 など

→ **時間外在校等時間の減少**
 → **有給休暇の取得日数の増加** など

課題

- 依然として時間外在校等時間の長い教師が存在
- 教師不足も憂慮すべき状況
- 教師のメンタルヘルス対策も喫緊の課題

	（平成28年度）	（令和4年度）
小学校	約59時間	約41時間
中学校	約63時間	約50時間

教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない**危機的状況**
教師を取り巻く環境の抜本的な改革が必要

1. 「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- 教師は、崇高な使命を自覚し、絶えず**研究と修養**が求められる**学びの高度専門職**であり、教職生涯を通じて**学び続けられる**ようにしていくことが必要
- チーム学校の考え方の下、**多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成**が必要

→ **研修や学ぶ時間の十分な確保等によって自己の資質・能力等を高められるようにし、活き活きと子どもたちと接することができる環境の整備が必要**

2. 教師を取り巻く環境整備の目的

- 教師の健康を守ることはもとより、教師の**人間性や創造性を高め、高い専門性を発揮**できるようにするとともに、知識・技能等を**学び続けられる環境の整備**
- 新たな学びの実現に向けて**、教師の**資質能力の向上**や多様な人材の**教育界内外からの確保**により、**質の高い教職員集団を実現**
- 若手教師や教職志望の学生を引きつけるため、抜本的に教職の魅力向上**

↓

学校教育の質の向上を通じ、**全ての子どもたちのよりよい教育の実現**

3. 教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性

第3章

学校における働き方改革の更なる加速化

第4章

学校の指導・運営体制の充実

第5章

教師の処遇改善

→ **一体的・総合的に推進することが必要**

第4章 学校の指導・運営体制の充実

1. 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

(1) これまでの経緯

- 義務標準法では、勤務時間の半分を指導時数、残り半分は校務に充てることを想定し、いわゆる「乗ずる数」^(※)を設定。
- 平成29年、令和3年に義務標準法を改正（少人数指導等のための教師の基礎定数化、小学校の学級編制の標準の35人への引下げ）

(※) 学級数に応じて係数を設定。例えば、12学級の中学校には19人の教員（校長を除く。）の配置等。

(2) 持続可能な教職員指導体制の構築

<持ち授業時数の軽減>

- 学びの質の向上と教師の持ち授業時数の軽減のため、高学年に加え、**小学校中学年についても教科担任制を推進し**、専科指導のための定数改善が必要。

<若手教師への支援>

- **新卒教師は、学級担任ではなく教科担任**とし、**持ち授業時数を軽減**したりする等の取組ができるよう、**教科担任制の充実に向けた定数改善が必要**。
- 若手教師を支えるため、若手教師が年齢の近い中堅教師等に気軽に相談できるよう、若手教師の支援について学校の中で組織的に体制を充実させる必要。
- 若い教職員の増加に伴い、産休・育休の取得者等も増加しているため、教職員が安心して産休や育休を取得することができるような体制整備が必要。

(3) 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応

- 急増する不登校児童生徒をきめ細かく支援するため、誰一人取り残されない「COCOLOプラン」の実現に向けた体制整備に向けて、**学びの多様な学校への教員配置の充実や、不登校生徒への支援等に対応する生徒指導担当教師の全中学校への配置**等が必要。
- **養護教諭や栄養教諭の配置充実、高等学校や特別支援学校の指導・運営体制の充実の検討が必要**。
- **35人学級**についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制の構築が必要。

(4) 組織的・機動的なマネジメント体制の構築

- 学校横断的な取組についての学校内外との連携・調整機能の充実や、若手教師へのサポートのため、**「新たな職」の創設**が必要。
- **副校長・教頭の未配置校の解消や複数配置基準の引下げの検討、主幹教諭の配置充実、事務職員の校務運営への参画と配置充実が必要**。

2. 支援スタッフの配置の在り方等

- 学校における働き方改革と教育の質の向上に向けて、**支援スタッフの更なる配置充実と、次世代型「チーム学校」の実現**が必要。
- 教員業務支援員の安定的な確保のための環境整備と一層の連携・協働に向けた学校マネジメントの推進、副校長・教頭マネジメント支援員の配置充実が必要。
- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置充実や効果的な活用の推進、部活動指導員の配置充実が必要。
- 「教員業務支援員との協働の手引き」等も活用しながら、**支援スタッフの着実な確保・配置、教師との連携・協働、役割分担の推進が必要**。

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 教職員定数の改善や支援スタッフの配置拡充と併せ、**社会人の学校への参入促進**等により多様な専門性を有する教職員集団の形成が必要。
- 教職課程の活用等も通じ、**様々な強みや専門性を持った教師の養成・採用**や、特別免許状、特別非常勤講師の積極的な活用が必要。
- 多様な社会人等の参入促進に当たっては、**参入しやすくなる免許制度の検討**等が必要。
- 民間企業等の従業員が**任期付職員**として学校現場で勤務することも想定。国は制度の周知・活用促進を図るべき。
- **教職の魅力の広報・啓発**や現場ニーズの適切な発信等が必要。

3

第5章 教師の処遇改善

1. これまでの経緯

- 昭和46年に給特法、昭和49年に人材確保法が制定。人材確保法に基づき教師の処遇改善が行われ、昭和55年には、**一般行政職に比べて教師は約7%の優遇分が確保される**も、その後、相対的に優遇分が低下し、**現在ではわずか**になっている状況。
- 諸外国においても、教職の魅力向上や教師不足の解消等を目的とした教師の処遇改善が行われている。

2. 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

- 教師の処遇改善の水準は、**人材確保法**による処遇改善後の昭和55年の一般行政職に比した**優遇分水準（約7%）以上を確保**することが必要。
- 教師は、我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑・困難な職務を担っており、**専門的な知識や技能等が求められる高度専門職**。
- 教師が、**専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる職務や業務遂行の在り方**が求められる。
- 教職の性質は全人格的なものであり、一人一人がそれぞれ異なるとともに、日々変化する目の前の子供たちへの臨機応変な対応が必要。
- どのような業務をどのようにどの程度まで行うか、**教師自身の自発性・裁量性に委ねる部分が大**きい。
- 教師の職務は、教師の自主的・自律的な判断に基づく業務と、管理職の指揮命令に基づく業務が日常的に渾然一体となっており、**正確な峻別**は極めて困難。授業準備や教材研究等が、**どこまでが職務なのか、精緻に切り分けることは困難**。
- 一般の労働者や行政職とは異なる教師の職務や勤務態様の特殊性は、現在においても変わらず、一般行政職等と同様の**時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理は適さない**。
- **教師の職務等の特殊性を踏まえ、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有する**。
- 県費負担教職員制度の下では、市町村が時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、企業と同様の形では、**時間外勤務命令を発しないインセンティブが十分に機能しないと**考えられる。
- **PDCAサイクル**を通じた働き方改革を推進し、業務量等の現状やその改善に向けた取組の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や、**学校の指導・運営体制の充実により、時間外在校等時間の縮減を目指すことが適当**。管理職は、教師の時間外在校等時間の適切な把握が必要。
- 人材確保法による処遇改善後の一般行政職に比した優遇分の水準以上を確保するため、**教職調整額の率は少なくとも10%以上とすることが必要**。
- 管理職からの勤務命令が抑制的な中、教師の自発性・創造性に委ねるべき部分が大いこと等から、**超勤4項目に別の業務を追加することは適さない**。

3. 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

- 職務給の原則も踏まえ、**職務や勤務の状況に応じた給与体系の構築**が必要。また、人事評価の適正な実施・活用が必要。
- 職務給の原則に従って、「新たな職」の創設に伴い、**教諭と主幹教諭の間に、新たな級の創設が必要（6級制の実現）**。主任手当よりも高い処遇を想定。
- 学級担任の職務の重要性や負担を踏まえ、**学級担任の教師について、義務教育等教員特別手当の額を加算**する必要。
- 負担と処遇のバランスに配慮しながら、例えば、特別支援学級等の教師の給料の調整額による処遇の在り方を検討することが考えられる。
- 学校教育の質の向上に向けて、**管理職による適切な学校運営が重要**であり、その職務と職責の重要性を踏まえ、**管理職手当等の改善**が必要。

第6章 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ等

- 国は、教師を取り巻く環境整備の進捗状況を毎年度の取組状況調査を通じて**客観的にフォローアップ**し、機動的に取組みの見直しを図ることが重要。
- 次期学習指導要領における**標準授業時数の在り方や教員免許や教員養成の在り方**等については、**今後の専門的検討を踏まえ、改革**されることを期待。

4

3-2 中央教育審議会答申の考え方

中央教育審議会答申の考え方

『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための
環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和6年8月）



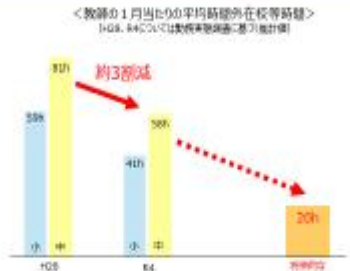
教職の魅力を向上させ、子供たちの教育のために優れた教師を確保します。

①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、
③教師の処遇改善 を一体的・総合的に推進します。

業務負担と長時間勤務を減らします

①学校における働き方改革を一層進めます

＜教師の1月当たり0.0平均勤務外在校等時数＞
（注：4400円は数値表の数値に基づき計算）



項目	数値
108	約24%減
84	
20h	目標

- 学校・教師が担う業務の適正化や、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- 学校における働き方改革の取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築
- 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実（勤務間インターバルの推進等）
- 学校だけでは解決が難しい事案に対応するためのスクールロイヤー等の体制構築

②教職員定数の改善等により指導・運営体制を充実させます

- 若手教師への支援や専科指導のための小学校中学年の教科担任制の推進
- 不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師の配置充実
- 学校内外との連携や若手教師へのサポートのため「新たな職」の創設
- 支援スタッフのさらなる配置充実、次世代型「チーム学校」の実現
- 幅広い人材の参加促進により、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成



③専門職にふさわしい処遇を実現します

- 高度専門職である教師の職務の重要性を踏まえた、教師の大幅な処遇改善
(教職調整額の率を10%以上に 等)

諸外国でも...
教師の職務の特殊性等を踏まえ、時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外とする国が多い。
(イギリス、ニュージーランド、ワシントン州等)
時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではありません。

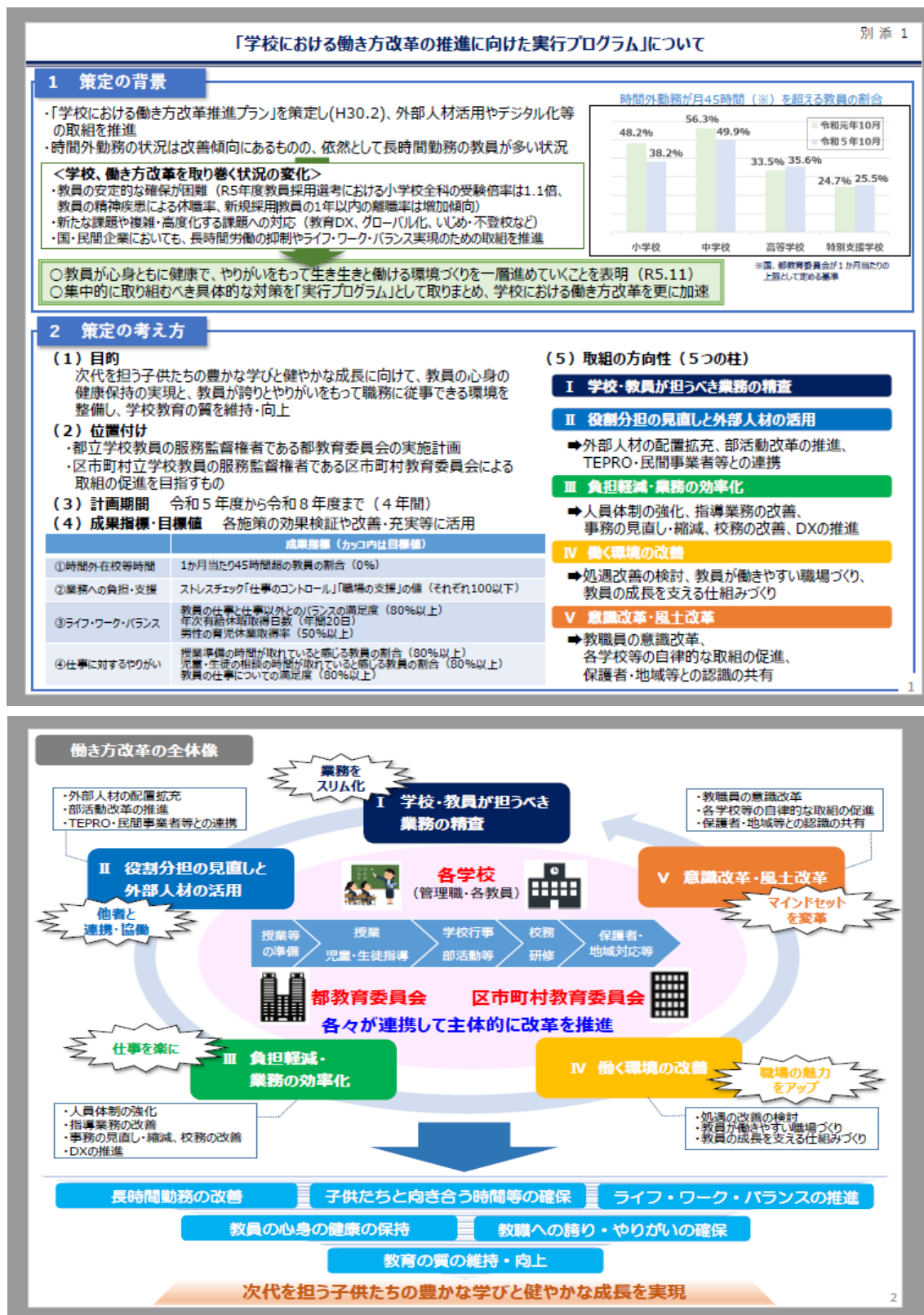
4 教師を取り巻く環境整備 総合推進パッケージ（文部科学省）



5「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」

について

(東京都教育委員会)



1

働き方改革の全体像

業務をスリム化 → **I 学校・教員が担うべき業務の精査**

役割分担の見直しと外部人材の活用 → **II**

意識改革・風土改革 → **V**

負担軽減・業務の効率化 → **III**

働く環境の改善 → **IV**

各々が連携して主体的に改革を推進

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

2

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】

3

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 部人 材の 充 た せ る	副校長補佐	小中高特	1,028校	拡充：1,353校	
		スクール・サポート・スタッフ	小中	1,971人	拡充：2,175人	効果検証の上、今後の展開を検討 人材確保、質の向上等について検討、実施
		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 地日 域地 域部 移活 行動	部立高校	高	パイロット校 運動部6校12部 文化部1校1部		
		部立中学校等	中	10校10部	拡充：10校70部程度	令和6年度の状況を踏まえ規模を検討
		区市町村立中学校	中	各区市町村における取組を支援		進捗状況を確認し更に改革を推進
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	通知発行	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 小学校の全新採教員等対象	希望する部立学校を対象に追加 小学校の地区間の初・異動者等対象に追加	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	部立学校に対象拡大	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		

4

大田区立学校における働き方改革推進プラン

(第 2 次)

教育職の魅力を向上させる働き方改革の実行プログラム

令和 2 年 3 月策定 令和 7 年 4 月改定

発行 大田区教育委員会

〒144-8623 大田区蒲田 5-37-1 ニッセイアロマスクエア 5 階

電話 : 03-5744-1696 FAX : 03-5744-1665

HP:<https://www.city.ota.tokyo.jp/kyouiku/>