

目黒区立学校・園における

# 働き方改革実行プログラム

令和5（2023）年2月

目黒区教育委員会

## 目次

### はじめに

- 1 背景・改定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

### 第1章 これまでの取組

- 1 前実行プログラムの概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 前実行プログラムの具体的な取組内容と取組結果・・・・・・・・ 4
- 3 働き方改革に関連するその他の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

### 第2章 現状

- 1 教職員の勤務実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 教職員アンケートの実施結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 3 教員インタビュー調査の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 4 国・東京都等の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

### 第3章 これからの取組

- 1 改定実行プログラムの目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- 2 取組方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- 3 取組期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- 4 SDGsとの関連・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- 5 取組の方向性と具体的取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- 6 取組等の検証・公表方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28

### 参考資料

- 目黒区立学校（園）の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針・・・・・・・・ 29

目黒区立学校・園における働き方改革実行プログラムについて、本冊子においては、以降、平成31（2019）年に策定した実行プログラムを「前実行プログラム」、今回改定した実行プログラムを「改定実行プログラム」といいます。

# はじめに

## 1 背景・改定の趣旨

社会の急速な変化に伴い、子どもたちを取り巻く環境は複雑化・多様化しています。予測困難な社会において、次世代を担う子どもたち一人ひとりに「生きる力」をはぐくむため、学校、家庭・地域が一体となり、学校教育の一層の充実が求められています。

教育内容や学校に求められる機能や役割が拡大する中で、平成28(2016)年・29(2017)年に行われた国や都の実態調査により、教員の勤務時間は、正規の勤務時間を大きく上回っていることが判明しました。

この調査結果を受け、東京都教育委員会では、平成30(2018)年2月に「学校における働き方改革推進プラン」を公表し、区市町村教育委員会による計画の策定と取組を促しました。

目黒区教育委員会では、学校・園の働き方改革を喫緊の課題と捉え、平成31(2019)年3月に「目黒区立学校・園における働き方改革実行プログラム」(以下「実行プログラム」という)を策定し、教員の長時間勤務の改善に向けた様々な取組を行ってきました。

一方、教育現場では、学習指導要領の本格実施やGIGAスクール構想等により大きな変革が進んでいます。新型コロナウイルス感染症対策への対応も加わって、教職員の負担が増加しやすい状況であり、変化に応じた対策が必要となっています。

このような背景から、改めてこれまでの取組の成果と課題を検証し、目標や取組内容を再設定するとともに、社会状況の変化に対応した実行プログラムに改定します。

## 2 目的

子どもたちの豊かな学びと成長には、質の高い学校教育の安定的・持続的な実施が不可欠です。そのためには、教員がその専門性を十分に発揮し、誇りとやりがいを持って教育に力を注ぐことができるよう、心身の健康を保持し、子どもと向き合う時間や授業準備等の時間を確保できる環境が必要となります。

目黒区教育委員会では、教職員の働き方を改めて見直すとともに、一人ひとりのウェルビーイング<sup>\*</sup>の向上を目指し、健康で毎日充実して働き続けることができるよう、以下の目的のもと、働き方改革に一層取り組んでいきます。

### 【実行プログラムの目的】

教職員が子どもと向き合う時間を創出するため、心身の健康、誇りとやりがいを持って勤務できる環境を確保する。

<sup>\*</sup>ウェルビーイング：身体的・精神的・社会的に良い状態にあること。短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含むものであり、また、個人のみならず、個人を取り巻く場や地域、社会が持続的に良い状態であることを含む包括的な概念をいう。

# 第1章 これまでの取組



## 1 前実行プログラムの概要

平成31(2019)年に策定した実行プログラムの概要及び当面の目標、取組方針等は以下のとおりです。

(1) 策定期間：平成31(2019)年3月

(2) 目的：「教職員が子どもと向き合う時間創出のための環境改善と勤務時間を意識した働き方」とする。

(3) 当面の目標

月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える教員をゼロにする(※)

※前実行プログラムでは、当面の目標を「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」としていましたが、国や東京都の方針等の記載に合わせて、「月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える教員をゼロにする」に表記し直しています。

**i** 在校等時間とは？ ～文部科学省の指針より～

在校等時間	〈基本とする時間〉	教育職員が在校している時間
	+ 〈加える時間〉	①校外において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時間 ②各自治体で定めるテレワークの時間
	- 〈除く時間〉	③勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間 ④休憩時間

また、時間外在校等時間とは、定められた勤務時間外の在校等時間を指します。

(4) 当面の目標達成に向けた指標

前実行プログラム策定時には教職員の在校等時間を客観的に把握し、集計する仕組みがなく、(※令和3年度に出退勤管理システムを導入済み)、当面の目標の達成度を測る手段がなかったため、指標を設定し、令和3年度は以下の表のとおりとなりました。

ア 年休取得日数(学校・園と個人)

	指標	令和3年度実績
学校・園	平均14日以上	17.5日
個人	全員5日以上	5日未満：13人

イ 学校・園評価アンケートでの教職員の肯定的回答（※）

※教職員の肯定的回答：教職員を対象とした設問「学校・園は、校務支援システムの活用や『チーム学校』を意識した業務分担等により、組織的に業務の効率化・最適化を目指して取り組んでいる」に「十分達成されている」、「ほぼ達成されている」と回答した割合

指標	令和3年度実施分		
	幼稚園・こども園	小学校	中学校
100%	93.2%	76.8%	82.0%

(5) 取組方針

【取組方針1】

教育委員会は、時間を創出するための環境整備を図ります。

【取組方針2】

学校・園は、勤務時間を意識した働き方を進め、  
教職員一人ひとりの意識改革に努めます。

## 2 前実行プログラムの具体的な取組内容と取組結果

前実行プログラムに掲げた5つの具体的な取組内容に基づく21の具体策の取組結果と改定実行プログラムにおける取組の考え方は、以下の表のとおりです。

◇取組1 在校時間の適切な把握と意識改革の推進		
具体策名称	取組結果（概要・現状・課題）	改定実行プログラム
① 勤務時間の上限に関する方針等の策定	上限に関する方針を策定した。今後は教職員の健康確保に向けた取組が求められている。	再編
② タイムレコーダーシステムの構築・導入	都費・区費職員共に、打刻により勤務時間を客観的に把握できる出退勤管理システムを導入した。今後は運用面の改善に取り組む必要がある。	再編/強化
③ 長期休業期間中の教育活動停止日の実施	試行導入後、日直を置かない本格実施とした。	再編/強化
④ 留守番電話の設置	全小・中学校、幼稚園・こども園で設置を完了した。	掲載終了

◇取組2 教員業務の見直しと業務改善の推進		
具体策名称	取組結果（概要・現状・課題）	改定実行プログラム
① 教員の担当授業時数の軽減	継続的に学習指導講師や学習指導員等の配置を行っているが、欠員が生じている学校もある。	継続
② 適切な授業時数の在り方の研究	40分授業午前5時間制実施校が15校に増えた。また、創意工夫ある教育課程の編成が働き方改革につながり、研究の副次的な効果として確認できた。引き続き、授業改善に向けた方策等、研究を進めていく必要がある。	再編
③ 学校事務職員の業務分担の見直し	一部の業務について、作業分担の見直しを進めた。また、研修や訪問指導等により事務職員の資質・能力の向上を図っている。	再編
④ ICT支援員、学習指導員の更なる活用	ICT支援員のほか、GIGAスクール構想に伴い、GIGA支援員を派遣した。また、学習指導員の業務を見直し、担当教員の指導補助を行えるようにした。	再編
⑤ 校務支援システムの更なる活用	校務系システムの有効活用方法等について、適宜周知を行っている。システム更改に合わせて、更なる利便性の向上への検討を進める必要がある。	再編/強化
⑥ 調査・会議等の精選	学習用情報端末を活用し、ペーパーレス化を図った。会議を減らす、オンライン会議を実施するなど、効率的な会議運営に努めた。	再編/強化
⑦ 研修の工夫改善	集合型研修の一部をオンライン双方向型で実施し、研修の効率化を図った。	再編
⑧ 学校徴収金の効率的な徴収・管理	学校徴収金管理システムを導入し、今後は運用面の改善を継続する。また、給食費の公会計化については、引き続き調査・検討を行う必要がある。	再編
⑨ 学校用務等の委託化	検討が十分に実施できていない。委託の範囲・スケジュール等、引き続き検討を進める必要がある。	継続/強化

### ◇取組3 学校を支える人員体制の確保

具体策名称	取組結果（概要・現状・課題）	改定実行プログラム
① 「チーム学校」の推進（多様な専門スタッフの活用）	専門スタッフの役割分担・職の整理を行い、学校の教育機能強化のため、様々な専門人材を配置した。	継続
② 副校長事務補助員の配置等	副校長事務補助員配置校を除き、全ての小・中学校で副校長補佐を配置し、副校長の負担軽減を図った。	再編
③ スクール・サポート・スタッフの配置	全ての小・中学校で配置した。学校から配置人数の増員が求められている。	再編
④ 法律相談の活用	合理的配慮に関する法律相談を実施した。また、学校が法的助言を受けられるよう、区の法務担当と連携した法律相談について、学校への周知を図る必要がある。	事業継続

### ◇取組4 部活動の負担を軽減

具体策名称	取組結果（概要・現状・課題）	改定実行プログラム
① 部活動指導員・外部指導員の活用	部活動指導員等の必要人員の配置を行った。	再編
② 部活動顧問教員の指導内容・時間の見直し	土曜日・日曜日の活動はいずれか1日とし、週当たりの休養日を2日以上確保する取組が浸透した。	再編

### ◇取組5 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備

具体策名称	取組結果（概要・現状・課題）	改定実行プログラム
① 学校経営方針への位置付け	学校経営方針に働き方改革に係る取組等を明示し、組織として働き方改革を推進した。	継続
② 学校評価の活用	学校・園評価アンケート結果を踏まえ、学校経営方針に活用した。	再編

#### 〈改定実行プログラムにおける取組の考え方〉

再編：前実行プログラムの取組結果を踏まえ、取組を再編成（統合を含む）し、取組を行う

継続：改定実行プログラムにおいても、取組を継続する

事業継続：改定実行プログラムの取組としては掲げないが、事業を継続する

掲載終了：取組が終了したため、掲載を終了する

また、再編・継続する取組のうち、前実行プログラムの取組結果を踏まえ、強化を図る取組は、区分の後ろに「強化」と表示しています。

### 3 働き方改革に関連するその他の取組

- 小・中学校卒業証書の毛筆浄書委託（希望校のみ）：令和元年度開始
- 幼稚園・こども園修了証書の毛筆浄書委託（希望園のみ）：令和2年度開始
- 保護者連絡システム（全小・中学校、幼稚園・こども園）：令和3年度開始

## 第2章 現状



### 1 教職員の勤務実態

#### (1) 月当たりの時間外在校等時間（令和3年度分平均）

令和3年4月から令和4年3月までの都費教職員及び幼稚園教育職員の月当たりの時間外在校等時間は以下の表のとおりです（産休・育休等で1年間勤務実態がない人を除く）。

注）小数点以下の四捨五入の処理により合計・全体は必ずしも100%ではありません。

#### ア 小学校

	45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超
校長	55%	36%	9%	0%
副校長	17%	17%	39%	26%
教員※1	58%	25%	17%	2%
職員※2	94%	6%	3%	0%
全体	56% (329人)	25% (148人)	16% (96人)	2% (14人)

#### イ 中学校

	45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超
校長	89%	0%	11%	0%
副校長	56%	22%	22%	0%
教員※1	58%	16%	22%	4%
職員※2	93%	7%	0%	0%
全体	61% (132人)	15% (33人)	21% (45人)	4% (8人)

※1：主幹教諭、主任教諭、教諭

※2：事務職員、栄養士

#### ウ 幼稚園・こども園

	45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超
管理職※3	60%	40%	0%	0%
教員	38%	38%	23%	0%
全体	44% (8人)	39% (7人)	17% (3人)	0% (0人)

※3：園長・副園長

## (2) 年次有給休暇取得状況

平成30（2018）年度から令和3（2021）年度までの都費教職員及び幼稚園教育職員の年次有給休暇の平均取得日数は、以下の表のとおりです。

### ア 小学校・中学校

		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
小学校	全体	15.0日	14.3日	10.1日	18.3日
	管理職	11.1日	9.7日	8.2日	14.1日
中学校	全体	12.3日	13.7日	9.3日	15.4日
	管理職	6.8日	7.9日	7.3日	12.3日
計	全体	14.3日	14.2日	9.9日	17.5日
	管理職	9.8日	9.2日	7.9日	13.6日

### イ 幼稚園・こども園

		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
幼稚園・こども園	全体	6.4日	4.0日	11.1日	7.3日

## (3) 傾向・分析

目黒区教育委員会では、小学校・中学校において、令和3年に出退勤管理システムを導入し、都費教職員の在校等時間について、客観的な方法での把握が可能となりました。

月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える教職員の割合は、令和3年度において、幼稚園・こども園で0%、小学校で2%、中学校で4%となっており、職種別に見ると、小学校の副校長が他の職種と比べて多くなっています。

年次有給休暇の平均取得日数については、幼稚園・こども園は、小学校・中学校と比較して、圧倒的に少ない状況にあり、勤務体制がシフト制であることも要因の一つと考えられます。

また、出退勤管理システムの導入に伴い、「目黒区立学校（園）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、1か月の時間外在校等時間の上限を原則45時間以下に決めました。45時間を超える教職員は全体で4割を超えており、これまで働き方改革に係る様々な取組を進めてきましたが、長時間勤務の抜本的な改善には至っていない状況です。

教職員の心身の健康を保持するとともに、子どもたちと教職員が共に生き生きと学び、活動できる「活力あふれる学校」を目指していくためにも、教職員の長時間勤務の解消は喫緊の課題であることに変わりはなく、働き方改革を加速させる必要があります。

## 2 教職員アンケートの実施結果

教職員の勤務状況や働き方改革に関する意識などを把握し、今後の働き方改革に向けた取組の参考とすることを目的に、令和4年8月にアンケートを実施しました。実施結果は以下のとおりです。

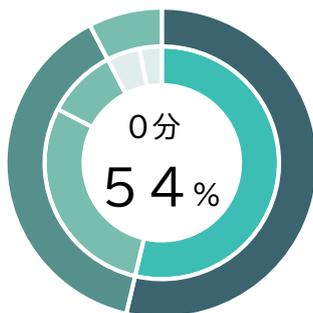
### (1) アンケートの実施概要

- ア 実施期間：令和4年8月5日から令和4年8月31日まで
- イ 対象者：区立学校・園に勤務する教職員
- ウ 実施方法：オンラインアンケートフォーム
- エ 回答者数：391人
- オ 回答率：40.4%（常勤職員・再任用職員ベース：対象者854人）

### (2) アンケートの回答結果概要

#### ▼勤務状況に関する設問

Q1. 休憩時間の平均的な取得状況を教えてください。※休憩時間が45分の場合



0分：54%      1分～15分：29%  
16分～29分：10%      30分～44分：5%

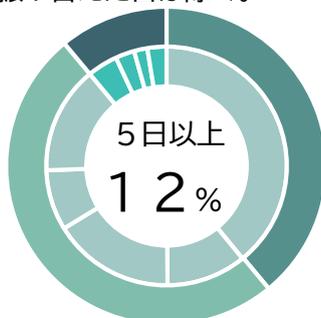
Q2. 休憩が取れない、取りにくい理由を教えてください（複数選択可）。

- |                            |     |
|----------------------------|-----|
| ① 業務が忙しくて休憩を取る暇がない         | 75% |
| ② 休憩を取るくらいなら仕事を終わらせて早く帰りたい | 58% |
| ③ 休憩が習慣にない                 | 45% |

〈その他の理由〉

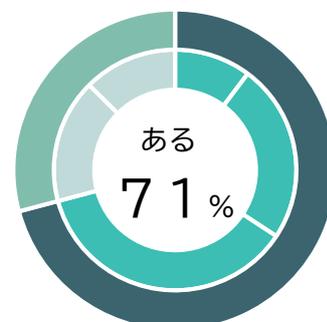
- ・休憩しづらい雰囲気がある
- ・休憩室がなく、どこで休んでよいのかわからない
- ・会議、打合せが入ってしまう

Q3. 休日に勤務した日数を教えてください。（令和4年6月実績）  
※運動会・体育祭等の行事で平日に振り替えた日は除く。



0日：39%    1日：11%    2日：16%  
3日：8%    4日：15%    5日：4%  
6日：3%    7日：2%    8日：3%

Q4. 仕事を自宅に持ち帰って業務を行うことはありましたか。



毎日ある：10%    よくある：24%  
たまにある：37%

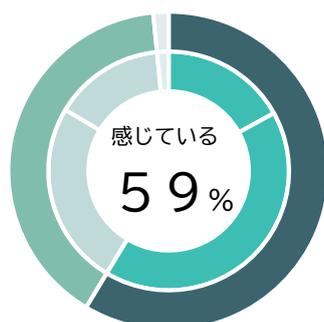
○休憩については、半数を超える教職員が休憩を取っていない（0分）と回答しています。また、取得時間が所定の休憩時間に対して2/3未満の状況である回答を加えると、全体の9割を超える教職員が十分に休憩を取得できていません。

昼の時間帯は多くの教職員が給食指導を行っているため、教職員の休憩時間は原則として夕方の時間帯に設定されています（例：15時45分～16時30分）。休憩が取れない理由に「休憩を取るくらいなら仕事を終わらせて帰りたい」「休憩が習慣にない」「会議、打合せが入ってしまう」とあるのは、休憩時間が夕方の時間帯に設定されていることも要因の一つと考えられます。根本的な原因である忙しい状況を改善したうえで、休憩の取得を促していく必要があります。

○持ち帰り業務については、本来行わないこととされていますが、「たまにある」を含めると7割を超える教職員が自宅で仕事を行っていると回答しています。

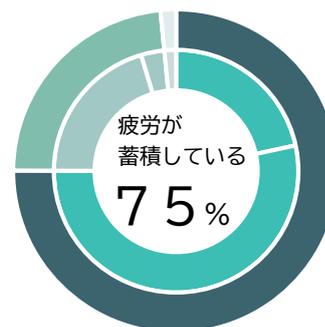
▼健康状況に係る設問

Q5. あなたは現在、健康上の不安を感じていますか。



感じている：17%  
どちらかといえば感じている：42%

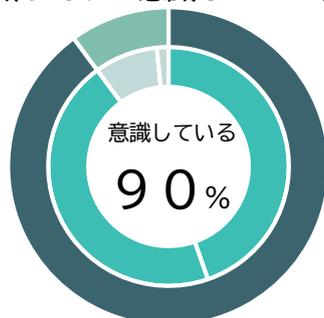
Q6. あなたの現在の疲労の蓄積状況について教えてください。



かなり疲労が蓄積している：22%  
疲労が蓄積している：53%

▼時間外勤務に対する意識

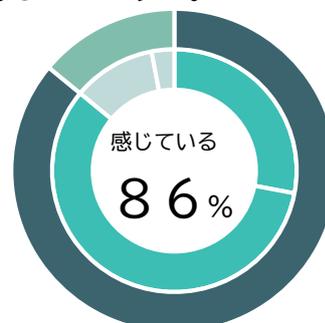
Q7. あなたは、日頃から、時間外勤務を減らそうと意識していますか。



意識している：45%  
どちらかといえば意識している：45%

▼業務のやりがい

Q8. あなたは、自身の業務にやりがいを感じていますか。



感じている：28%  
どちらかといえば感じている：58%

▼多忙感・負担感を感じる業務

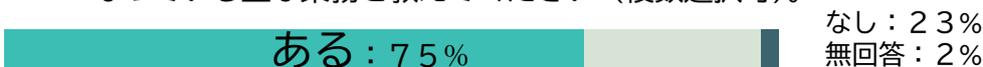
Q9. あなたは現在、「多忙感」を感じていますか。また、「多忙感」を感じる要因となっている主な業務を教えてください（複数選択可）。



① 学校行事の準備・運営	51%	⑨ ICT関連業務	30%
② 調査・アンケート回答	46%	⑩ 児童・生徒指導	28%
② 会議・打合せ	46%	⑪ 研修	25%
④ 授業準備	43%	⑪ 学校運営	25%
④ テスト採点・成績処理・通知表記入	43%	⑬ 学校徴収金業務	24%
⑥ 保護者対応	39%	⑭ 授業	21%
⑦ 感染症対応	33%	⑮ 部活動（特設クラブ）指導	15%
⑦ 校内研究	33%	⑯ 職員指導	12%

※回答比が10%以上の業務を掲載

Q10. あなたは現在、負担に感じる業務はありますか。また、負担に感じる要因となっている主な業務を教えてください（複数選択可）。



① 学校行事の準備・運営	39%	⑨ ICT関連業務	22%
② 調査・アンケート回答	38%	⑩ 研修	18%
③ 保護者対応	33%	⑪ 授業準備	17%
④ 会議・打合せ	32%	⑫ 学校運営	15%
⑤ テスト採点・成績処理・通知表記入	31%	⑬ 児童・生徒指導	14%
⑥ 校内研究	29%	⑭ 部活動（特設クラブ）指導	13%
⑦ 学校徴収金業務	26%	⑮ 職員指導	12%
⑦ 感染症対応	26%		

※回答比が10%以上の業務を掲載

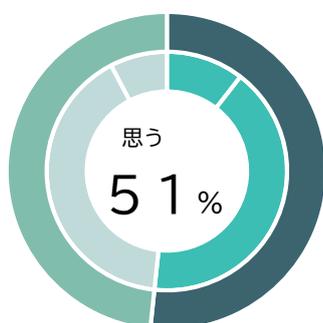
 傾向・分析〈健康状況・業務に対する意識等〉

○日頃から、時間外勤務を減らそうと意識している教員は9割となっています。しかしながら、健康状況については、多くの教職員が不安を抱えており、疲労も蓄積している状況です。一方で、多くの教職員が自身の業務にやりがいを感じており、志のある教員が疲労や心理的負担を蓄積して健康を損なうことがないように、長時間勤務の解消に向けて更なる努力が必要です。

○多忙感を感じる要因、負担を感じる業務として、「学校行事の準備・運営」「調査・アンケート回答」「会議・打合せ」がともに上位を占めており、行事の見直しや業務の効率化等を進め、教職員の負担軽減を図っていく必要があります。

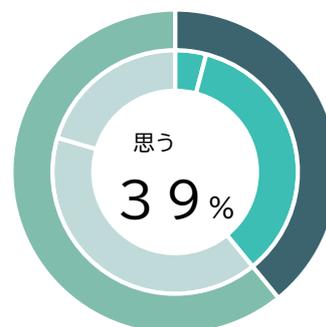
▼働き方改革の取組に係る設問

Q11. あなたは、働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか。



取り組んでいる：10%  
 どちらかといえば取り組んでいる：41%  
 どちらかといえば取り組んでいない：41%  
 取り組んでいない：8%

Q12. あなたが勤務する学校・園は、働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか。

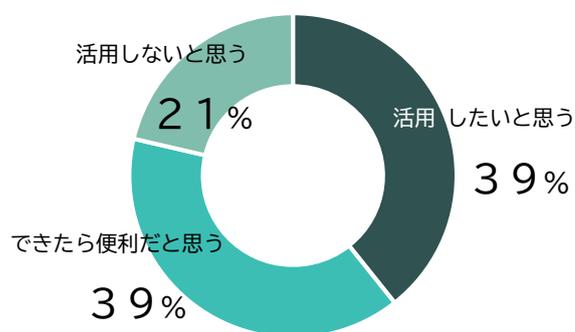


取り組んでいる：4%  
 どちらかといえば取り組んでいる：35%  
 どちらかといえば取り組んでいない：41%  
 取り組んでいない：20%

Q13. 働き方改革をさらに進めていくためには、どんなことが必要だと思いますか（5つまで）。

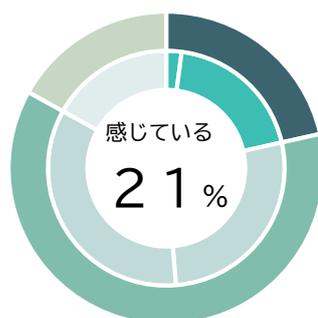
① 教職員の人員増	72%
② 事務の効率化・削減	58%
③ 調査や会議等の縮減	52%
④ 教育活動・学校行事の見直し	48%
⑤ 人的支援	42%
⑥ 校務分掌の見直し	28%
⑦ 保護者対応への支援	18%
⑧ テレワーク、時差出勤等の仕組み	14%

Q14. 校務端末を自宅に持ち帰ってのテレワークが可能となった場合、活用したいと思いますか。



▼その他

Q15. 学校・園における働き方改革の意義や取組について、保護者や地域のかたに理解・協力が得られていると感じていますか。



感じている：2%  
 どちらかといえば感じている：19%  
 どちらかといえば感じていない：27%  
 感じていない：34%  
 わからない：17%



## 傾向・分析〈働き方改革の取組等〉

○自分自身が働き方改革に意識的に取り組んでいると思うかの設問に対して、「取り組んでいる」「どちらかと言えば取り組んでいる」を合わせると半数を超えています。自身の勤務する学校・園が取り組んでいると思うかの同様の設問では、回答比が若干下がっており、学校・園として働き方改革に取り組んでいく必要があります。教育委員会としても時間を創出するための環境整備を図っていく必要があります。

○学校・園における働き方改革の意義や取組について、保護者や地域のかたに理解・協力が得られているかの設問に対して、「感じている」「どちらかと言えば感じている」を合わせて、約2割となっています。教員の長時間勤務を改善し、負担感を軽減していくためには、学校・園と教育委員会が両輪となり取組を推進するだけでなく、保護者・地域のかたへの理解・協力を得ながら、働き方改革を着実に進めていく必要があります。

### 3 教員インタビュー調査の実施

現場の実情に即した対策を検討するため、令和4年8月から11月までの間に、学校・園で実践されている取組や日頃課題に感じていることなど、インタビュー調査を行いました。

〈対象者〉

校・園長（3人）、副校・園長（3人）、小学校教務主任（3人）、中学校生活指導主任（3人）

### 4 国・東京都等の動向

#### (1) 国の動向

- |       |    |   |
|-------|----|---|
| 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）  |
| 平成31年 | 1月 | 「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」策定   |
| 平成31年 | 3月 | 「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  |
| 令和 2年 | 1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」改正<br>→働き方改革の実効性を高めるため、平成31年1月に示されたガイドラインが指針として格上げされました  |
| 令和 2年 | 1月 | 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」公表  |
| 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 | 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）<br>→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、②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、⑤ICT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）を示されました。 |
| 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 6月 「運動部活動の地域移行に関する検討会議提言」取りまとめ
- 令和 4年 8月 「文化部活動の地域移行に関する検討会議提言」取りまとめ
- 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、有識者による検討が開始されました。
- 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、国の考え方が提示されました。
- 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）

## (2) 東京都の動向

- 平成30年 2月 「学校における働き方改革推進プラン」策定
- 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」に変更されました。
- 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示されました。

## 第3章 これからの取組



### 1 改定実行プログラムの目標

教育委員会では、令和3（2021）年3月に「目黒区立学校（園）の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を制定し、1か月当たりの時間外在校等時間の上限時間を、原則として「1か月について45時間以下」と決めました。このため、改定実行プログラムの目標は上記方針に合わせ、以下のとおりとします。

時間外・休日労働は、月45時間を超えて長くなるほど健康障害のリスクが高まると言われています。文部科学省の指針においても、上限時間までは時間外・休日労働を行ってもよい、という趣旨ではないこととしています。また、改定実行プログラムの目的は教職員が子どもと向き合う時間を創出するため、心身の健康、誇りとやりがいを持って勤務できる環境を確保することであり、この上限時間さえ遵守していればよい、というものでもありません。

※教職員の月当たり時間外在校等時間（令和3年度平均）については、7ページ参照

月当たりの時間外在校等時間が  
45時間を超える教員をゼロにする

### 2 取組方針

教員の長時間勤務の改善には、勤務環境の改善と合わせて、教員が自らの「働き方」を引き続き見直していくことも必要です。教員個人の問題として捉えるのではなく、教育委員会と学校・園が両輪となり、教育委員会、学校・園が各取組方針のもと、働き方改革を着実に推進していきます。

#### 取組方針1

教育委員会は、時間を創出するための環境整備を図ります

#### 取組方針2

学校・園は、勤務時間を意識した働き方を進め、  
教職員一人ひとりの意識改革に努めます

### 3 取組期間

令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5か年とします。

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。

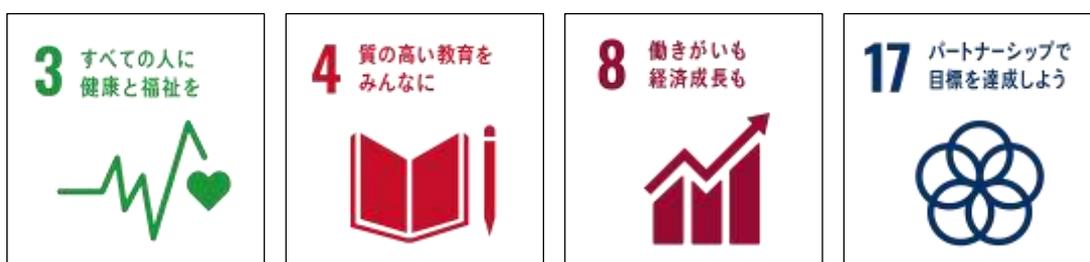
## 4 SDGsとの関連

SDGsとは、2030年の世界をより良いものにするために、「誰一人取り残さない」包括的な社会の実現に向け、2015年に国連サミットで採択された持続可能な17の開発目標(Sustainable Development Goals)のことで、

区の長期計画(基本計画・実施計画)においても、17の分野ごとに各施策等を結び付け、SDGsの視点で区が取り組むべき方向性を明確にしています。

SDGsの目標にある「3 すべての人に健康と福祉を」「4 質の高い教育をみんなに」「8 働きがいも経済成長も」「17 パートナーシップで目標を達成しよう」については、実行プログラムの目的とも関連があり、これら4つの目標を視野に入れ、働き方改革を進めていきます。

### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## 5 取組の方向性と具体的取組

具体的な取組を進めるに当たり、4つの方向性を定め、27の具体的取組に基づき、学校・園における働き方改革を推進していきます。

取組の方向性1：学校業務改善支援の推進 (18)

- (1) 教育委員会による学校業務の負担軽減
- (2) 教育委員会による学校への人的支援
- (3) ICTを活用した業務効率化
- (4) 外部委託等による負担軽減

取組の方向性2：教職員の勤務環境等整備 (4)

取組の方向性3：教職員等の働き方改革に係る意識改革促進 (3)

取組の方向性4：学校・園における取組の推進 (2)

## 学校業務改善支援の推進

## (1) 教育委員会による学校業務の負担軽減

## ■ 1 調査依頼等の精査

教育政策課  
教育指導課・各課

## 現状・課題

教育委員会事務局から学校・園へ依頼する調査業務等について、より一層の精査を進めるなど、負担軽減対応が求められています。

## 取組内容

学校・園への調査依頼等は必要最低限にするとともに、教育委員会全課でメールの件名を統一する、様式の簡略化を図る、教員を対象とする調査は校務系システムを通じて依頼するなど工夫により、可能な限り、学校・園の調査・アンケート回答業務負担の軽減を図ります。

## ■ 2 学校への配付依頼文書等の精選

新規  
教育政策課  
各課

## 現状・課題

教育委員会事務局以外の区の部局等から学校・園に対して、様々な文書等の配付依頼や協力要請があり、負担軽減対応が求められています。

## 取組内容

教育委員会から各部局等へ依頼内容を必要最小限にするとともに、教職員の負担軽減を念頭においた依頼方法の工夫を要請するなど、可能な限り、学校・園における業務負担の軽減を図ります。

## ■ 3 会議・研修等の効率的な実施

教育政策課  
教育指導課・各課

## 現状・課題

教員が学校を離れる時間を最小限にするため、教育委員会事務局から学校・園に出席を依頼する会議・打合せについて、精選するとともに、研修のeラーニング化やオンライン会議システムの積極的な活用を検討する必要があります。

## 取組内容

教育委員会事務局主催の会議を精査し、開催回数や時間帯、方法の見直しを図り、学校の繁忙期に配慮した日時の設定、書面開催やオンライン双方向会議を組み合わせ、会議時間を縮減するなど、効率的な会議運営に努めます。

また、教員が自身のスケジュールに合わせて受講時間を選択できるeラーニング研修や動画配信、オンライン双方向研修を実施します。

## ■ 4 勤務時間等のサービス管理の効率化

教育指導課

### 現状・課題

令和3年度から小・中学校に教職員出退勤管理システムを導入し、勤務時間の客観的な把握が可能となっています。勤怠等の申請・決裁についても、電子的に行うことができるようになりましたが、操作等が煩雑で、必ずしも負担軽減が図られていない現状があります。

### 取組内容

教職員出退勤管理システムの更改の機会を捉えて、システムの改修又は再構築を行います。現行システムの問題点を検証した上で、より使いやすいものとし、教職員の一層の負担軽減を図っていきます。また、現在異なるシステムを利用している区費職員の勤怠管理を将来的に同一システムにすることも含めて検討していきます。

## ■ 5 宿泊行事の見直し

新規

教育指導課

学校運営課

### 現状・課題

教職員アンケートの結果から、「学校行事の準備・運営」について、多くの教職員が負担に感じています。体験・見学コースの計画・選定、施設予約、関係諸機関への連絡・調整と業務が多岐に渡り、負担軽減対応が求められています。

### 取組内容

自然宿泊体験教室の泊数や内容について、児童・生徒の実態及び小・中学校における体験学習の現状、令和3・4年度の実績（コロナ感染症により泊数を縮減して実施）、各学校のアンケート結果等を基に、教育活動全体のバランスに配慮し、発達段階を踏まえた体験活動ができるよう検討していきます。

また、引き続き、人的サポートとして現地サポートスタッフや指導員・介助員を配置するとともに、届出書類の簡素化等、教員の業務軽減になるよう支援をしていきます。

## ■ 6 給食費等の公会計化

学校運営課

### 現状・課題

教職員アンケートの結果から、「学校徴収金業務」を負担と感じている割合は回答比で26%あり、学校徴収金業務に関わる教職員の多くが負担に感じていると考えられます。

### 取組内容

学校給食費等の公会計化について、他区の先行事例を調査し、検討を進めていきます。

## (2) 教育委員会による学校への人的支援

### ■ 7 教員の担当授業時数の軽減

教育指導課

#### 現状・課題

教員一人の週当たりの担当授業時数の平均は、幼稚園・こども園では23～24時間、小学校では23時間程度、中学校では21時間程度（小・中学校は平成30年度調査結果）となっており、また、教員間でも差があることから、各学校は担当授業時数の均等化に向けた取組を進めてきました。

#### 取組内容

授業の計画・準備、評価に充てるための時間を保証するため、学習指導講師や学習指導員の必要人員の配置を検討します。また、小学校において、一部の授業を任せられるだけの専門性の高い外部人材を任用することができる都の事業「社会の力活用事業」を活用していきます。

令和5年度(2023)	令和6年度(2024)	令和7年度(2025)	令和8年度(2026)	令和9年度(2027)
課題整理・検討	活用・実施			

### ■ 8 業務支援体制の充実

教育指導課

#### 現状・課題

教員が児童・生徒への指導や教材研究等に注力できるよう、スクール・サポート・スタッフや副校長補佐など、教員の業務支援を行う人員体制を整備してきています。今後、一層教員の負担軽減を図っていくためには、より効果的な活用や安定的に人材を確保することが求められています。

#### 取組内容

スクール・サポート・スタッフや副校長補佐などの活用事例を共有し、より効果的な活用を進めます。また、円滑な人材確保の方法を含め、配置の拡充を検討していきます。

## ■ 9 多様な専門スタッフの活用

学校運営課  
教育指導課  
教育支援課

### 現状・課題

教職員の業務は多岐に渡り、様々な業務を担っている現状があります。働き方改革をさらに進めるために必要なこととして「人的支援」と回答した割合は高く、学校・園への「人的支援」を継続的に行うことが求められています。

### 取組内容

人材の安定的な継続配置に向けて、様々な方法・機会を活用した人材募集や任用後の職務に応じた研修・OJTの実施などに取り組みます。また、専門的知識等をより活かすことができるよう、職務内容や役割分担等の整理を進めます。

#### 〈多様な専門スタッフ〉

- |            |                     |
|------------|---------------------|
| ・学校健康トレーナー | ・外国語指導員（ALT）        |
| ・学校図書館支援員  | ・スクールカウンセラー（SC）     |
| ・日本語指導員    | ・スクールソーシャルワーカー（SSW） |
| ・観察実験支援員   | など                  |

## ■ 10 学校事務職員への業務支援

教育政策課  
教育指導課

### 現状・課題

学校事務職員は、その専門性を生かして、学校の事務を一定の責任をもって自己の担任事項として処理し、より主体的・積極的に校務運営に参画することが求められています。また、一人職場であることから、学校の負担軽減を図るためにも転入職員や新規採用職員へのサポートが必要不可欠です。

### 取組内容

学校事務職員の職務を改めて明確化して、より主体的・積極的に校務運営に参画できる仕組みづくりを行うとともに、学校徴収金管理システムを安定稼働させることで、学校徴収金業務の効率化と教職員の負担軽減を図ります。併せて、転入職員や新規採用職員への研修会、説明会及び日常的なサポートを通じて事務職員の資質・能力の向上に努めます。

### (3) ICTを活用した業務効率化

#### ■11 ICT活用に係る専門的な支援

教育指導課  
学校ICT課

##### 現状・課題

教員の負担軽減を図るため、令和3年2月から学習用情報端末の利活用に関する専門性をもつGIGA支援員を週2回各学校に派遣し、学習用情報端末の操作支援やトラブル対応、学習用情報端末を利用した授業へのサポートや研修の実施など、学習用情報端末を最大限に活用した教育が行えるよう支援を行っています。

学習用情報端末に係る年次更新作業やアカウント登録等は、教員の負担感につながっており、改善が求められています。

##### 取組内容

GIGA支援員の配置について、各校の状況に合わせて配置するなど、学校の課題に応じた柔軟な対応ができるようしくみづくりを検討し、各学校を支援していきます。年次更新作業、アカウント登録等の業務についてもGIGA支援員等による支援の充実を検討し、ICT活用に係る事務的業務の軽減を図ります。支援体制については年度ごとに見直し、適時適切に各学校を支援していきます。

また、学習用情報端末に導入されている学習支援ツールについて、使い方等の問い合わせ窓口を設置するとともに、必要に応じて研修会を設定できるようにしていきます。

令和5年度(2023)	令和6年度(2024)	令和7年度(2025)	令和8年度(2026)	令和9年度(2027)
課題整理・検討	実施			

#### ■12 ICTを活用した校務の効率化・教材等の共有

教育指導課  
学校ICT課

##### 現状・課題

学校現場において、1人1台の学習用情報端末をはじめ、様々な情報システム・機器が導入され、ICTを活用した教育の充実が求められる一方、急速な教育の情報化により、教員が「ICT関連業務」を負担に感じている現状があります。

学校を取り巻く状況の変化に対応しながら、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を実現できるように、新しい時代にふさわしいICT環境整備を効果的・効率的に実施することが求められています。

##### 取組内容

クラウドサービスの共有ドライブ機能を活用し、学校内だけではなく、全学校で教材等のデータの共有化を推進するとともに、AIを活用した学習支援ツール、採点業務・テスト分析等のアプリの導入など、先端技術の活用について、民間企業等とも積極的に連携・協力を図りながら、導入の検討・検証を進めていきます。

## ■13 ICTを活用した園務効率化

学校運営課  
学校ICT課

### 現状・課題

教職員アンケートの結果等から、教職員全体のICTリテラシー向上を図りつつ、業務の見直しの中でICTを効果的に活用し、園務の効率化を図ることが課題となっていることがわかりました。また、取り扱う機器等の増加を踏まえた働きやすい職場環境づくりも課題となっています。

### 取組内容

情報発信ツールやオンラインフォーム等のICTの活用によって、保護者及び教員間の情報共有・コミュニケーションの円滑化、ペーパーレス化などに取り組み、園務の効率化と利便性の向上を図ります。また、園務効率化に資する取組については、各園に横展開し共有を図ります。

## (4) 外部委託等による負担軽減

## ■14 学校用務等の委託化

教育政策課

### 現状・課題

常勤職員の退職不補充・非常勤職員活用に伴う業務水準維持に係る課題、不測の欠員等に対する代替職員の配置、人事管理業務の負担等から、学校用務等の委託化の推進が求められています。

### 取組内容

常勤職員の退職時期、学校施設更新・学校統合の状況等を考慮しつつ、学校用務等の業務の委託範囲や実施時期を検討し、委託化への取組を進めます。

令和5年度(2023)	令和6年度(2024)	令和7年度(2025)	令和8年度(2026)	令和9年度(2027)
課題整理・委託の検討		モデル校での試行実施		

## ■15 学校施設管理の委託化

**新規** 学校施設計画課

### 現状・課題

施設の老朽化等に伴い、日常点検や小規模修繕への対応など施設管理における教職員等の負担は大きくなっています。また、今後の学校施設の建替えにおいては、積極的に周辺施設との複合化・多機能化を図るため、施設管理に係る業務量はさらに増加することが想定されます。

### 取組内容

学校施設更新の際には、施設管理業務の民間委託化を検討していきます。

## ■16 学校外プールの活用

新規

学校施設計画課

### 現状・課題

教職員は、学校プールの維持管理のために、日常清掃、水質管理、学年ごとの水位の調整、設備の不具合への対応等を行う必要があり、一定の専門知識も必要です。また、近年の気候変動による猛暑や豪雨などの影響により、水泳授業を計画的に実施することが困難になっています。

### 取組内容

民間プール施設及び地区プールでの水泳指導や、複数校でのプールの共用化を検討・実施します。

## ■17 持続可能な部活動の推進

学校運営課

教育指導課

### 現状・課題

部活動は生徒にとって教育的意義の高い活動である一方、教員の献身的な勤務により支えられている状況です。また、教員の長時間労働や、特に指導経験のない教員の心身の負担の要因となっており、働き方改革も考慮した部活動改革の推進（地域との連携など）が求められています。

### 取組内容

教員の負担軽減と活力ある部活動の実現に向け、外部指導者の必要人員の配置、安定的な人材確保に努め、積極的に支援するとともに、資質・指導技術向上に向けた研修会を実施します。

また、今後の持続可能な部活動の在り方について、地域移行も含めた調査・研究を行います。

## ■18 保護者・地域との連携・協働体制の構築

新規

教育政策課

生涯学習課

### 現状・課題

社会の急速な変化や新型コロナウイルス感染症の影響などにより、人と人との関わりや地域とのつながりが薄れ、地域コミュニティの希薄化が懸念されます。また、学校を取り巻く課題は山積し、複雑化・多様化・困難化する中、学校・園だけ、教職員だけでの対応は困難となっています。

このような中でも、学校・家庭・地域が一体となり、相互に連携・協働して、地域全体で子どもたちの成長を支えながら、魅力ある学校づくりや教職員の負担軽減につながる仕組みの構築を進める必要があります。

### 取組内容

学校運営協議会や地域学校協働活動などの取組を通じて、地域が学校運営や教育活動を支援する活動に参画することにより、学校・家庭・地域が一体となって子どもや学校・園を支える体制づくりを構築します。

## 教職員の勤務環境等整備

## ■19 職員室の環境整備

新規

学校施設計画課

## 現状・課題

教職員がチームとして新たな学びを考えるために、職員室の在り方を見直す必要があります。従来は、個人の机で業務を行うことが前提とされ、職員室には個人机と収納棚が配置されて来ましたが、今後は、ICTの活用による働き方の変化に対応した執務空間や、教員間のコミュニケーションや休息に利用できる共用空間の確保が求められています。

## 取組内容

学校施設更新の際には、固定観念から脱し、新しい時代の学びを実現できる執務空間として、職員室の充実を目指した計画を行います。

## ■20 多様な働き方への対応

新規

教育指導課  
学校ICT課

## 現状・課題

教員の家庭と仕事の両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、働く時間や場所に柔軟性を持たせられる環境を作っていくことが求められています。

また、教職員アンケートから、校内でパソコンを持ち運び活用できる環境整備や自宅でのテレワークを希望する回答が多くありました。

## 取組内容

校務の運営に支障がない範囲で、勤務時間の割振り変更や時差出勤などの活用を進めます。また、セキュリティを確保したシステム環境を整備したうえで、フリーアドレス化による業務の効率化や、長期休業期間を中心とした自宅でのテレワークの導入を進めていきます。

## ■21 休暇取得の促進

教育指導課

## 現状・課題

平成30・31年度に夏季休業期間中の教育活動停止日を、学校の実態に応じて5日間の範囲内で試行的に実施しました。さらに、令和2年度から、全小・中学校において、夏季休業期間中及び冬季休業期間中に日直を置かない教育活動停止日（夏季5日間・冬季2日間）を実施しています。また、令和2年度、令和3年度の休暇取得状況から行事や研修の予定が入らない期間を長くとることが休暇取得促進につながると考えられることから、長期休業期間の研修や教育課程外の活動等の在り方について検討する必要があります。

## 取組内容

長期休業期間中の教育活動停止日を継続するとともに、夏季休業期間中の研修の設定期間や長期休業期間の延長も含めて検討していきます。

### 現状・課題

月当たりの時間外在校等時間が平均して4.5時間を超えている教職員が、全体の4割を超えています。教職員が疲労や心理的負担を過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないように、健康確保に向けた取組が求められています。

### 取組内容

教職員の勤務時間について、引き続き出退勤管理システムにより把握するとともに、過重労働による健康障害防止策としての保健指導や、産業医との面談機会につなげていきます。また、一人ひとりがタイムマネジメントを意識した働き方を進められるよう、健康確保の観点からも周知・啓発に努めます。

## 教職員等の働き方改革に係る意識改革促進

## ■23 研修の実施・充実

教育指導課

## 現状・課題

教職員アンケートの結果から、「健康上の不安」や「疲労」の蓄積があること、働き方改革を進めるために「事務の効率化・削減」を必要と考えている教職員が多い実態が明らかとなりました。各職層に応じた、教職員のメンタルヘルスや働き方改革に係る資質・能力の向上を図ることが求められています。

## 取組内容

「改正教育公務員特例法に基づく公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等」を踏まえ、1年次（初任者）研修、中堅教諭等資質向上研修Ⅰにおける、メンタルヘルスや働き方改革に係る資質・能力の向上を図る研修計画の検討を進めていきます。

## ■24 学校経営方針への位置付け

教育政策課/学校・園

## 現状・課題

学校・園において実効性のある取組を行うためには、教職員一人ひとりが勤務時間を意識した働き方を心掛け、自らの業務を見直すとともに、学校経営方針に業務改善等の取組が明示されることにより、園長、校長のリーダーシップの下、教育管理職と教員が目標や取組を共有し、組織的に働き方改革を推進していくことが重要です。

## 取組内容

全学校・園において、学校経営方針に働き方改革の取組が位置付けられ、各学校・園で業務改善等の取組が共有されるよう、引き続き働きかけや支援を行っていきます。

## ■25 保護者・地域への働き方改革の理解促進

新規

教育政策課/学校・園

## 現状・課題

教員の長時間勤務を改善し、負担感を軽減していくには、教育委員会、学校・園の努力だけでは限界があり、保護者や地域のかたに教職員の勤務実態や学校・園での働き方改革の意義や目的、具体的な取組について、理解・協力を得ていくことが必要です。

## 取組内容

区ホームページや広報、教育施策説明会等の機会を通じて、更なる周知に努め、情報発信を行っていきます。

## 学校・園における取組の推進

## ■26 校内会議等の精選・効率化

新規

学校・園

## 現状・課題

既に各学校・園において、職員会議などの打合せなど、会議の運営方法を見直し、効率化を図っているところですが、現状では「会議・打合せ」が休憩時間や勤務時間外に行われたりするなど、教職員の負担となっている現状があります。

## 取組内容

議題や終了時刻を明確にする、資料のペーパーレス化により準備の手間を減らす、設定時間を工夫するなど、引き続き、校内における会議運営の効率化を行っていきます。

## ■27 業務改善モデル校の実施

新規

教育政策課  
教育指導課/学校

## 現状・課題

学校・園における働き方改革には、何か一つをやれば解決するという特効薬があるわけではなく、小さな取組を積み重ねることが必要です。一方、全ての学校・園で一律一斉に取組を導入した場合、見直しを容易にできにくくなるなどのデメリットがあります。

## 取組内容

業務改善について、試行的な取組を行う学校を「業務改善モデル校」として位置付け、効果・検証を行いながら、働き方改革の好事例として有効である場合は、他の学校での展開が図れるよう、教育委員会としても支援し、働き方改革に資する取組を推進していきます。

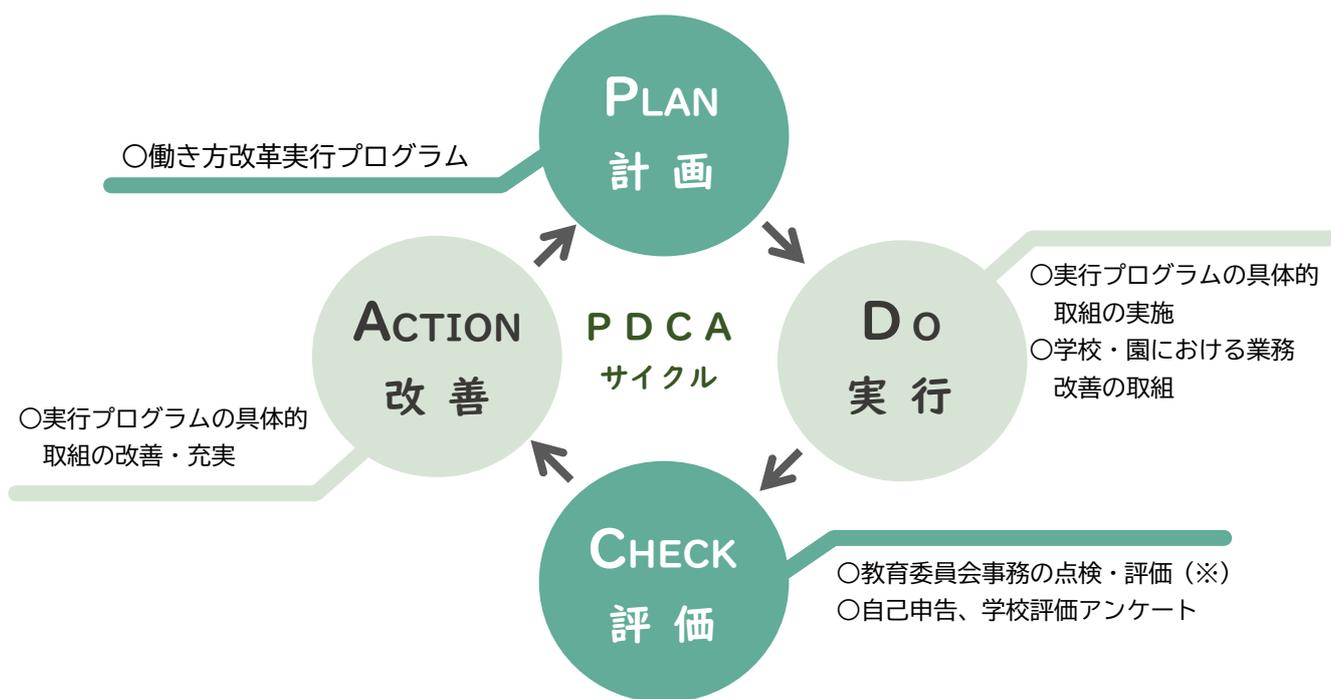
## 〈試行的な取組例〉

採点業務・テスト分析等のアプリ導入、通知表の見直し、教育課程外の活動の見直し など

## 6 取組等の検証・公表方法

実行プログラムの実施に当たっては、PDCAサイクルにより必要に応じた見直しや改善を行い、学校・園における働き方改革を着実に推進していきます。

前実行プログラムにおいては、コロナ禍の影響等により、進捗管理及び検証の機会が十分に確保できなかったことから、今後は、毎年実施している「教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価（※）」を活用し、実行プログラムの具体的取組及び時間外在校等時間の状況について、点検・評価で作成する報告書を通して毎年公表していきます。



※教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第26条の規定に基づき、教育委員会は、毎年、自らの権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価を行うこととされています。

目黒区教育委員会においては、効果的な教育行政の一層の推進を図るとともに、区民への説明責任を果たし、区民に信頼される教育行政を推進することを目的に、毎年9月に前年度事業執行分の報告書を作成し、区議会へ提出後、ホームページ等により公表しています。

## 参考資料

### 目黒区立学校（園）の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針

令和3年3月30日

目黒区教育委員会

#### 第1 趣旨

目黒区教育委員会（以下「区教育委員会」という。）では、学校の働き方改革を喫緊の課題と捉え、平成31年3月に「目黒区立学校（園）における働き方改革 実行プログラム」を策定し、幼稚園・こども園から中学校までの子どもたちと教職員のいきいきとした学校生活や教育活動につながるよう、「時間創出のための環境改善と勤務時間を意識した働き方」に取り組んでいる。

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）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年文部科学省告示第1号。以下「指針」という。）を告示した。

区教育委員会は指針を踏まえ、区立幼稚園の教育職員に関しては「幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」（平成12年3月目黒区条例第37号。以下「区条例」という。）及び「幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則」（平成12年3月目黒区教育委員会規則第2号。以下「施行規則」という。）を、区立学校の教育職員に関しては「目黒区立学校の管理運営に関する規則」（昭和53年10月目黒区教育委員会規則第16号。以下「運営規則」という。）を、令和2年3月に改正したところである。

については、施行規則第34条の2第3項及び運営規則第38条の2第3項の規定に基づき、目黒区立学校（園）の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針を定める。

#### 第2 方針の対象者

本方針は、区条例第2条に規定する幼稚園教育職員及び「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「都条例」という。）第2条第2項に規定する教育職員のうち目黒区立学校の教育職員を対象とする。

なお、本方針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」において労働基準法（昭和22年法律第49号）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（園）における働き方改革を進めるため、条例や規則等では超過勤務の対象とは

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（区条例第12条、同第13条、都条例第12条及び同第13条の規定による休日並びに区条例第14条第1項及び都条例第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、幼児、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区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

## 第4 在校等時間の把握

本方針の実施に当たって、校（園）長は、教育職員の在校時間を教職員出退勤管理システム（教職員の勤務状況等に係る事務を処理するために区教育委員会が管理する電子情報処理組織をいう。）等により客観的に日々計測し、校外において校務を行う時間についても、本人の申告等を踏まえてできる限り客観的な方法により日々計測すること。

なお、当該計測結果は、公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、その管理及び保存を適切に行うこと。

また、区教育委員会は、月ごとの各学校（園）の在校等時間を把握すること。

## 第5 労働法制の遵守及び教育職員の健康確保等

本方針の実施に当たり、区教育委員会及び校（園）長は、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守するとともに、年次有給休暇等の休日についてまとまった日数を連続して取得することを含めて教育職員の健康確保に向けた取組を促進すること。

また、教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意しなければならない。

- (1) 時間外在校等時間が一定時間を超えた教育職員から申出があった場合は、医師による

面接指導を実施すること。

(2) 心身の健康問題についての相談窓口を周知すること。

(3) 必要に応じ産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。

## 第6 学校における働き方改革の推進

本方針の実施に当たっては、区教育委員会及び校（園）長は、区立学校（園）における働き方改革の取組を一層促進し、教育の質の維持向上を図っていくとともに、保護者も含めて社会全体が本方針等の内容を理解できるよう、広く情報発信に努めていく。

## 附則

この方針は、令和3年4月1日から施行する。

目黒区立学校・園における  
働き方改革実行プログラム  
令和5（2023）年2月改定  
目黒区教育委員会事務局教育政策課