

第三次稲城市立学校における 働き方改革実施計画



令和 8 年3月
稲城市教育委員会



はじめに ～計画序論

稲城市のこれまでの取組

稲城市では、教員の長時間勤務の是正と教育の質の向上を目的として、令和2年度に「稲城市立学校における働き方改革実施計画」を策定し、以降、段階的かつ計画的に改革を推進してきました。その結果、市立学校における長時間勤務の状況は改善傾向にありますが、社会的な背景、国・都の動向、教員アンケートを通じ、計画を見直しながら働き方改革を推進していく必要があります。

▶ 稲城市立学校における働き方改革実施計画 (令和2年度～4年度)

- ・教員の**出退勤時間の記録**を開始
- ・勤務時間外における電話音声対応メッセージによる**自動応答の導入**
- ・夏季休業期間中における**学校閉庁日**の設定
- ・**公共施設予約システム**による学校開放受付業務の効率化
- ・**一人一台端末**を活用した校務運営、教育委員会事業推進
- ・**スクール・サポート・スタッフ**の全校配置
- ・**企業版ふるさと納税**を活用した**部活動外部指導者**の導入

▶ 第二次稲城市立学校における働き方改革実施計画 (令和5年度～令和7年度)

- ・**エデュケーションアシスタント、副校長補佐**の配置
- ・**教員の業務量の適切な管理**のための例規整備
- ・市費教育補助員の**勤務時間拡大**
- ・市教育委員会による**学校管理職へのヒアリング**実施
- ・**校務支援システム**の導入
- ・保護者・学校との全校統一の**連絡アプリ**「すぐーる」導入
- ・「稲城市立中学校**部活動に関する方針**」策定

<目標>

| | |
|-------|---|
| 当面の目標 | 「1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間」が、「 <u>1か月合計 80 時間</u> 」を超える教員をゼロにする。 |
| 最終目標 | 「1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間」が、「 <u>1か月合計 45 時間</u> 」かつ「 <u>1年間合計 360 時間</u> 」を超える教員をゼロにする。 |

「第二次稲城市立学校における働き方改革実施計画」より抜粋

長時間勤務は改善傾向

<稲城市立学校の状況>

| 年度 | 「1か月合計 80 時間」を超える教員の割合 | 「1か月合計 45 時間」を超える教員の割合 |
|-------|------------------------|------------------------|
| 令和2年度 | 8.3% | 38.0% |
| 令和3年度 | 4.8% | 29.7% |
| 令和4年度 | 2.8% | 25.5% |
| 令和5年度 | 2.7% | 23.2% |
| 令和6年度 | 1.6% | 18.7% |

○各年度の割合の計算方法
1年間の各区分の延べ人数÷12カ月÷教員配当定数=割合(%)

国・都における近年の動向

国の動向

文部科学省は、教員の長時間勤務の是正と教育の質の向上を目的として、学校における働き方改革を推進しています。

令和7年6月には「**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(以下「法」という)等の一部を改正する法律(令和8年4月施行)**」を、右図のとおり改正しました。

また、令和7年9月、文部科学省は、「**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**」(以下「指針」)を改正しました。

都の動向

東京都教育委員会は、教員の長時間労働の改善と教育の質の維持向上を図るため、平成30年に「**学校における働き方改革推進プラン**」を策定し、外部人材の活用やデジタル化等に取り組んできました。

その後、令和6年3月には、令和8年度までを計画期間とする「**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**」を策定し、具体的な対策を進めています。

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】

(出典:文部科学省ウェブサイト)

「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」)



(出典:東京都教育委員会ウェブサイト「学校における働き方改革について」)

教員アンケート結果概要(令和7年7月実施)

○=そう思う ×=そう思わない △=わからない

| 近年の働き方改革の実感 | ○ | × | △ |
|---------------------------|-------|-------|-------|
| 長時間勤務は減少してきたと感じる | 40.9% | 47.4% | 11.7% |
| 業務負担は以前より軽くなった | 22.7% | 61.0% | 16.2% |
| 教員が本来担うべき業務に集中できるようになってきた | 16.9% | 72.7% | 10.4% |
| 意識改革が進んでいると感じる | 52.6% | 32.5% | 14.9% |
| 改善の余地が多く残っていると感じる | 86.4% | 6.5% | 7.1% |

※アンケート結果の詳細は別紙「資料編」参照

「近年の働き方改革の実感」から

- 「長時間勤務が減少してきた」とする回答は40.9%にとどまり、依然として「業務負担の軽減」や「本来業務への集中」については、否定的な見方が多数を占めています。
- 一方で、「意識改革が進んでいる」とする肯定的回答は52.6%となっており、変化の兆しが見えています。
- 「改善の余地がある」との回答が86.4%と極めて高く、現場の問題意識が明確となっています。

その他のアンケート項目から

- 在校等時間の記録から、長時間勤務が減少傾向にある調査結果が出ていますが、アンケート結果からは、意識改革が進んでいると感じられている一方で、改善の余地はまだあると考えられています。
- また、取組の中では直接教員業務を支援する人的支援、部活動負担軽減、環境整備が特に効果的であるとも感じられています。

目次

| | | | |
|---------------------------|---|------------------------------------|----|
| グラウンドデザイン | 1 | 第3章 基本方針に基づく施策一覧 | 8 |
| 第1章 計画の趣旨と背景 | 2 | ■基本方針(1) 在校等時間の適切な把握と意識改革の推進 | 10 |
| (1)計画策定趣旨 | 2 | ■基本方針(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進 | 11 |
| (2)法令上の位置づけ | 3 | ■基本方針(3) 学校を支える人員体制の確保 | 14 |
| (3)教育大綱・教育振興基本計画との関係..... | 3 | ■基本方針(4) 部活動の負担軽減 | 16 |
| (4)計画期間..... | 3 | ■基本方針(5) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備 . | 17 |
| 第2章 基本方針・測定指標・数値目標 | 4 | 第4章 推進体制と進行管理 | 18 |
| (1)教員の働き方の具体的な理想像 | 4 | (1)推進体制..... | 18 |
| (2)基本方針と取組例 | 5 | (2)進行管理 | 19 |
| (3)測定指標..... | 6 | (3)今後の動向を踏まえた対応 | 19 |
| (4)理想像・基本方針・測定指標の対応 | 7 | | |

上位計画

・ふれあいを通じて人と文化を育む稲城の教育大綱
・第四次稲城市教育振興基本計画

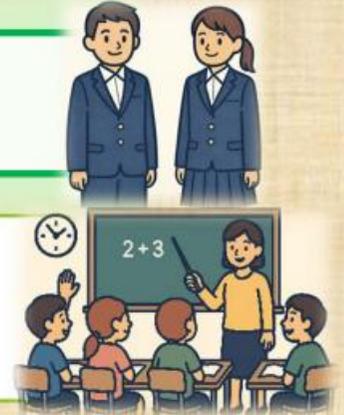


計画の理想像

「未来の創り手を育む稲城の教育」の達成

計画の目的

教員が充実した働き方で日々を送り、子どもたち一人ひとりと向き合う時間を確保し、教育の質を高める。



第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画

令和8年度
▶令和10年度

■基本方針(1)

在校等時間の適切な把握と意識改革の推進

■基本方針(2)

教員業務の見直しと業務改善の推進

■基本方針(3)

学校を支える人員体制の確保

■基本方針(4)

部活動の負担軽減

■基本方針(5)

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備

測定指標による可視化
総合教育会議での報告
学校との情報共有

学校管理職によるリーダーシップ

教育委員会による環境整備



第1章 計画の趣旨と背景

(1) 計画策定の趣旨

稲城市立学校における働き方改革の基本的な考え方

本計画は、稲城市立学校における「働き方改革」を、教員・子ども・地域をはじめとした教育に関わるすべての人のウェルビーイング (Well-being) ※1の実現を目指す取組として位置づけています。

教員が充実した働き方で日々を送り、子どもたち一人ひとりと向き合う時間を確保し、教育の質を高め「未来の創り手を育む稲城の教育」を達成することで、子どもたち一人ひとりの幸福な成長につながると考えています。

本計画では、多角的な観点から「測定指標」を設定して教員の働き方を分析し、教員の充実感・満足感・ウェルビーイングが子どもの成長につながる好循環を生み出す学校づくりを目指していきます。

(2) 計画策定の目的

本計画の策定にあたり、上記の「計画策定の趣旨」に基づき、**「教員が充実した働き方で日々を送り、子ども達一人ひとりと向き合う時間を確保し、教育の質を高める」**ことを目的とします。

※1 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等の将来にわたる持続的な幸福を含むもの。



(2) 法令上の位置づけ

本計画は「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」(以下、「法」という)第8条に定める「業務量管理・健康措置確保措置実施計画」として策定します。

(3) 教育大綱・教育振興基本計画との関係

本計画は右図のとおり「第四次稲城市教育振興基本計画」に掲げる施策の柱と一体的に進めていきます。

施策の柱Ⅰ：家庭や地域における学びの推進と連携

施策の柱Ⅱ：「未来を創造し生きぬく力」の育成の推進

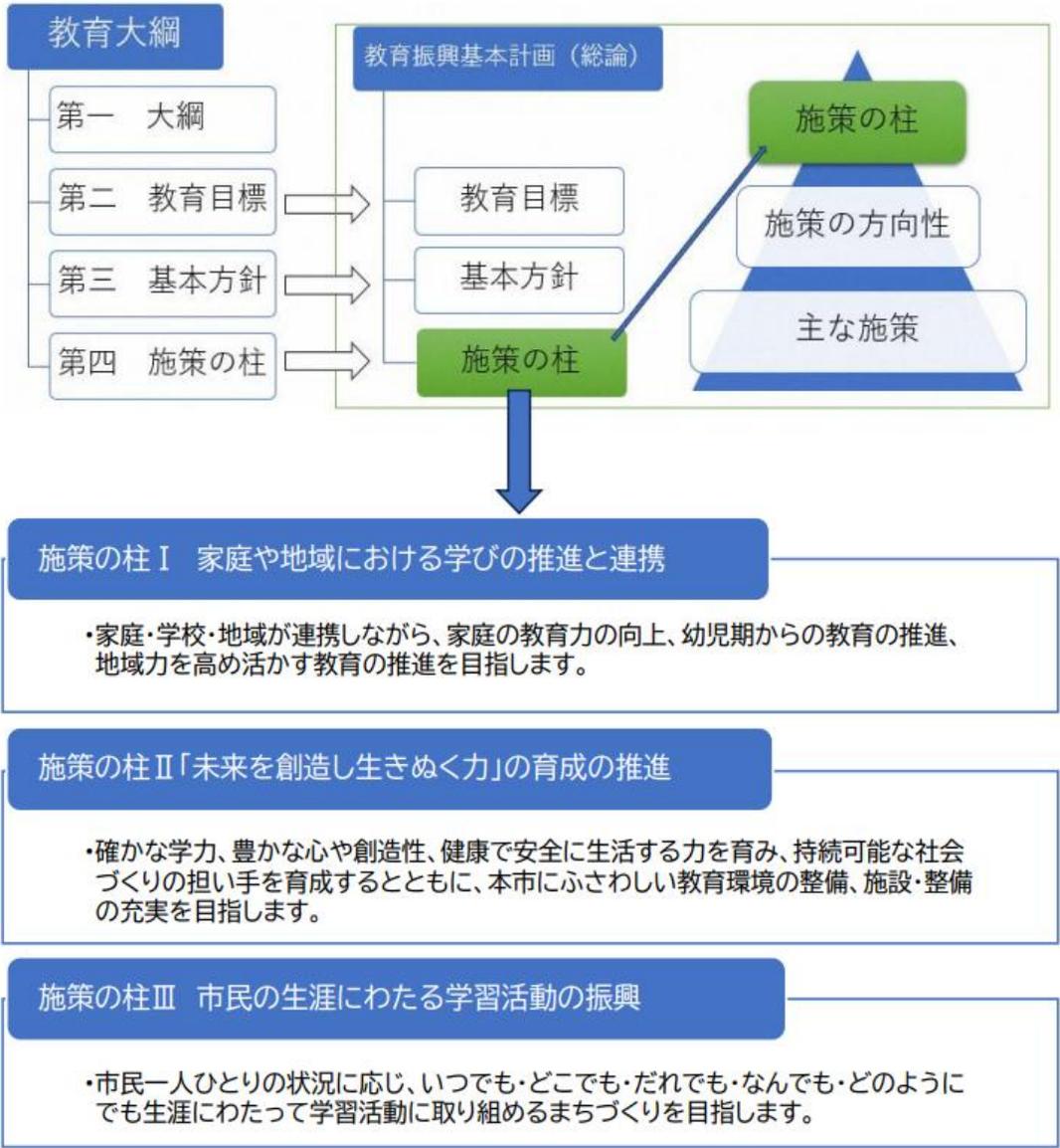
施策の柱Ⅲ：市民の生涯にわたる学習活動の振興

これらの施策体系を実現するためには、教育現場を担う教職員が、安定した環境の中で専門性を発揮し、協働できる体制づくりが不可欠です。

本計画では、学校に関わるすべての人が調和と協力のもとでウェルビーイングを実感できる状態が、教育ビジョン実現の基盤であると考えています。

(4) 計画期間

本計画の対象期間は令和8年4月から令和11年3月までとします。

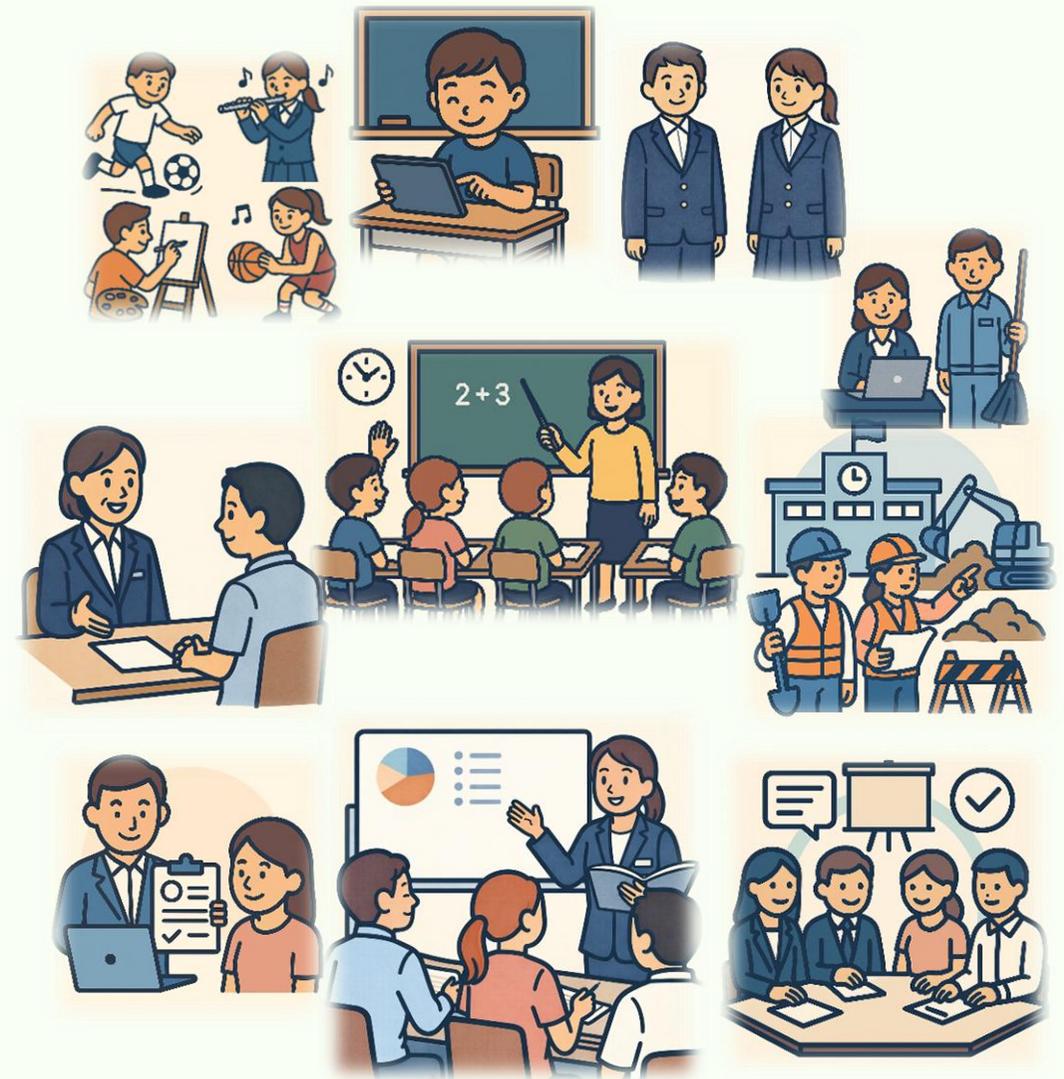


第2章 基本方針・測定指標・数値目標

稲城市教育委員会では、本計画の策定のために、「第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画検討委員会」を設置し、**(1)教員の働き方の具体的な理想像、(2)基本方針と取組例、(3)測定指標・目標**について検討しました。

(1)教員の働き方の具体的な理想像

- ・授業準備に十分な時間を確保できる
- ・子どもに丁寧に接し、成長を実感できる
- ・業務に対する主体的な裁量権をもち、創意工夫できる
- ・ワクワクできるような働き方ができる
- ・多様な子どもへの対応を通して、教育者としての成長を感じられる
- ・担うべき業務範囲が明確で、過重負担がない
- ・年次休暇や休憩時間を安心して取得できる
- ・部活動・保護者対応などの業務が適切に分担・外部化されている
- ・学校施設や設備など、勤務環境が整っている
- ・職務に対する適正な評価と納得感がある
- ・地域や保護者から「信頼され、感謝される」実感がある
- ・「稲城市の教員として働くこと」に誇りを感じられる



(2)基本方針と取組例

稲城市でのこれまでの取組が成果を挙げていることから、前計画に引き続いて、下記の5つの基本方針を定めます。既存の取組、新しい取組を計画として体系化し、国・都の動向、社会情勢に併せて柔軟に対応していきます。

5つの基本方針と取組例

■基本方針（1）在校等時間（※2）の適切な把握と意識改革の推進

⇒出退勤記録・長時間労働者への対策、働き方改革の研修等

■基本方針（2）教員業務の見直しと業務改善の推進

⇒事務作業削減・システム化、会議の精選、ペーパーレス等

■基本方針（3）学校を支える人員体制の確保

⇒各種補助員等を活用した教員の業務負担軽減等

■基本方針（4）部活動の負担軽減

⇒地域との連携・地域展開、外部指導者等

■基本方針（5）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備

⇒地域・保護者の理解促進、その他環境整備等

※2 在校等時間：教師が校内に在校している時間及び校外での勤務の時間を 外形的に把握した上で合算し、そこから休憩時間及び業務外の時間を除いたもの
(文部科学省「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の運用に係る Q&A」より抜粋)

※実際の時間より短い虚偽の在校等時間を記録することはあってはならない。
 ※業務の持ち帰り・休日出勤を含めて在校等時間とする。

(3)測定指標

稲城市ではこれまで「①時間外在校等時間」のみを目標として定めていましたが、本計画では、多角的な観点から教員の働き方を分析するために「②業務への負担・支援」「③ワーク・ライフ・バランス」「④仕事に対するやりがい」の観点から測定指標として分析していきます。

| ①時間外在校等時間 | 集計資料 | 数値目標 | 市実績 | 備考 |
|---------------------------------------|--------------|--------|--------|-----------|
| ア 時間外在校等時間が1か月あたり 45時間超 の教員の割合 | 市・校務支援システム | 0% | 18.7% | 令和6年度実績 |
| イ 時間外在校等時間が1か月あたり 80時間超 の教員の割合 | | 0% | 1.6% | 令和6年度実績 |
| ウ 時間外在校等時間が1年間で 360時間超 の教員の割合 | | 0% | 40.5% | 令和6年度実績 |
| エ 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間 | | 30時間以下 | 29時間6分 | 令和6年度実績 |
| ②業務への負担・支援 | 集計資料 | 数値目標 | 市実績 | 備考 |
| ア 心理的な仕事の負担（回答割合：仕事の量・「多い」「やや多い」） | 市・ストレスチェック※1 | 前年比減 | 45.9% | 令和6年度実績 |
| イ 心理的な仕事の負担（回答割合：仕事の質・「高い」「やや高い」） | | 前年比減 | 59.4% | 令和6年度実績 |
| ウ 上司からの支援（回答割合：「多い」「やや多い」） | | 前年比増 | 63.3% | 令和6年度実績 |
| エ 同僚からの支援（回答割合：「多い」「やや多い」） | | 前年比増 | 39.2% | 令和6年度実績 |
| ③ワーク・ライフ・バランス | 集計資料 | 数値目標 | 市実績 | 備考 |
| ア 年次有給休暇取得日数（平均） | 都・休暇調査※2 | 20日 | 15.9日 | 令和6年度実績 |
| イ 仕事と仕事以外の生活のバランスについて満足しているか | 都アンケート調査※3 | 80%以上 | — | 令和8年度以降実施 |
| ④仕事に対するやりがい | 集計資料 | 数値目標 | 市実績 | 備考 |
| ア 授業準備の時間が取れているか | 都アンケート調査※3 | 80%以上 | — | 令和8年度以降実施 |
| イ 児童・生徒の悩みや相談に対応する時間が取れているか | | 80%以上 | — | 令和8年度以降実施 |
| ウ 教員としての仕事そのものに満足しているか | | 80%以上 | — | 令和8年度以降実施 |

※1：市教育委員会指導課実施、稲城市立学校教職員のストレスチェック分析結果より抜粋
 ※2：東京都教育委員会「休暇等に関する調査」第1表「年次有給休暇・日」の項より抜粋
 ※3：令和8年度以降、都「学校における働き方改革に関するアンケート」と連動して実施

①ア・イの計算方法
 $1年間の延べ人数 \div 12 \text{ カ月} \div \text{教員配当定数} = \text{割合}(\%)$
 ①ウの計算方法
 $1年間の実績人数 \div \text{教員配当定数} = \text{割合}(\%)$

(4)理想像・基本方針・測定指標の対応

本章(1)働き方の理想像、(2)基本方針と取組例、(3)測定指標について、それぞれの関係を表にまとめました。

教員の働き方改革を通じて、「未来の創り手を育む稲城の教育」を達成するため、基本方針に基づき施策を展開していきます。

| 理想像 | 基本方針 | 対応する取組内容例 | 対応する測定指標の分類 |
|---|---|-------------------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 授業準備に十分な時間を確保できる ワクワクできるような働き方ができる 担うべき業務範囲が明確で、過重負担がない | ■基本方針(1) 在校等時間の適切な把握と意識改革の推進 | 出退勤記録・長時間労働者への対策、働き方改革の研修等 | ①時間外在校等時間 ②業務への負担・支援 ④仕事に対するやりがい |
| <ul style="list-style-type: none"> 子どもに丁寧に接し、成長を実感できる 業務に対する主体的な裁量権をもち、創意工夫できる 多様な子どもへの対応を通して、教育者としての成長を感じられる 年次休暇や休憩時間を安心して取得できる | ■基本方針(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進 | 事務作業削減・システム化、会議の精選、ペーパーレス等 | ②業務への負担・支援 ③ワーク・ライフ・バランス ④仕事に対するやりがい |
| <ul style="list-style-type: none"> 年次休暇や休憩時間を安心して取得できる(再掲) 業務に対する主体的な裁量権をもち、創意工夫できる(再掲) 担うべき業務範囲が明確で、過重負担がない(再掲) | ■基本方針(3) 学校を支える人員体制の確保 | 各種補助員等を活用した教員の業務負担軽減等 | ①時間外在校等時間 ②業務への負担・支援 ③ワーク・ライフ・バランス |
| <ul style="list-style-type: none"> 部活動・保護者対応などの業務が適切に分担・外部化されている 地域や保護者から「信頼され、感謝される」実感がある | ■基本方針(4) 部活動の負担軽減 | 地域・保護者の理解促進 地域との連携、 部活動外部指導者等 | ①時間外在校等時間 ②業務への負担・支援 ③ワーク・ライフ・バランス ④仕事に対するやりがい |
| <ul style="list-style-type: none"> 学校施設や設備など、勤務環境が整っている 職務に対する適正な評価と納得感がある 地域や保護者から「信頼され、感謝される」実感がある(再掲) 「稲城市の教員として働くこと」に誇りを感じられる | ■基本方針(5) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備 | 地域・保護者の理解促進 その他環境整備等 | ③ワーク・ライフ・バランス ④仕事に対するやりがい |

第3章 基本方針に基づく施策一覧

基本方針(1)～(5)に基づく各施策について、令和7年度までの取組、令和8年度からの取組を一覧にしています。

また、各項目のロードマップをイメージとして記載しています。各項目の内容は一覧の後に個別に各論として記載しています。

| ■基本方針(1) 在校等時間の適切な把握と意識改革の推進 | 実施主体 | 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|------------------------------|-----------|-------------------------------|-----|----------------------|-----------|-------|---------|
| ① 出退勤管理システムによる在校等時間の記録 | 教育委員会・各学校 | 全校導入・システム変更 | | | データ利活用・分析 | | |
| ② 長時間労働者の把握及びケア | 各学校 | データに基づく各学校での把握及びケア | | | | | |
| ③ 長時間労働者の業務平準化 | 各学校 | 各学校での業務分担の見直し・削減・勤務体制の整備 | | | | | |
| ④ 働き方改革に関する研修の実施 | 各学校 | 教育委員会から資料展開・各学校において実施 | | | | | |
| ■基本方針(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進 | 実施主体 | 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
| ① 学校におけるペーパーレス化の推進 | 教育委員会・各学校 | 一人一台端末整備・積極的な運用・ICT環境の利活用推進 | | | | | |
| ② 通知文、文書作成例等の効率化 | 教育委員会・各学校 | 文例の通知・教育委員会から直接配信 | | | | | |
| ③ 統合型校務支援システムの活用 | 教育委員会・各学校 | システム準備 | | 校務支援システム導入・稼働開始 | | | |
| ④ 教員業務の見直し | 各学校 | 各学校での教員業務の見直し・補助員の活用 | | | | | |
| ⑤ 校務効率化等の好事例共有・事例検討 | 教育委員会 | 教育委員会からの好事例(文科省・東京都資料含める)共有 | | | | | |
| ⑥ 徴収金業務の効率化 | 教育委員会・各学校 | 口座振替の推進 | | システムによる徴収の検討・試行実施 | | | |
| ⑦ 学校へ依頼する調査・依頼業務の精査・縮減 | 教育委員会 | 精査・縮減の継続 | | LoGoフォーム等の活用・調査縮減の継続 | | | |
| ⑧ 教育委員会行事、研修等の精選・見直し | 教育委員会 | 回数・時間の見直し・オンライン化推進 | | | | | |
| ⑨ AI活用推進 | 教育委員会・各学校 | | | | 事例の情報収集 | | 研究・試験導入 |
| ⑩ 業務のさらなるDX推進 | 教育委員会・各学校 | 資料のペーパーレス化・各種様式の電子化・各種システムの活用 | | | | | |
| ⑪ 外部コンサルタントを活用した業務改革支援 | 教育委員会・各学校 | | | 対象校選定 | コンサル導入 | 成果の展開 | |

第3章 基本方針に基づく施策一覧

| ■基本方針(3) 学校を支える人員体制の確保 | 実施主体 | 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|----------------------------------|-----------|----------------------------------|------------|-----|------------------|-----|------|
| ① 学校事務員の校務運営参画推進 | 教育委員会・各学校 | 規則改正 | 標準的職務の通知 | | 各校における事務職員の活用 | | |
| ② 補助員の活用 | 教育委員会・各学校 | SSS配置 | 副校長補佐・EA配置 | | 補助員の活用・好事例共有 | | |
| ③ 専門スタッフとの連携・協力 | 教育委員会・各学校 | SSW体制拡大・各校巡回開始 | | | 教育相談外部委託検討・実施 | | |
| ④ 臨時的任用・講師・会計年度任用職員等の募集・採用業務 | 教育委員会 | 市費職員任用事務支援・TEPRO活用・都費職員任用具申事務の支援 | | | | | |
| ⑤ 弁護士等専門職の活用 | 教育委員会 | | | | 弁護士等専門職の活用検討・委託 | | |
| ⑥ 学校運営協議会制度の活用 | 教育委員会・各学校 | 設置 | 活用の推進 | | 学校運営方針と働き方改革の連動 | | |
| ■基本方針(4) 部活動の負担軽減 | 実施主体 | 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
| ① 部活動指導員・外部指導者の活用 | 教育委員会・各学校 | 企業版ふるさと納税の活用 | | | 技術指導者の体制整備 | | |
| ② 地域スポーツ・文化団体の活用 | 教育委員会・各学校 | | | | 方針に基づいた地域連携・地域展開 | | |
| ③ 活動時間や休養日の基準設定 | 教育委員会・各学校 | 持続可能な運営体制の構築に向けた学校への支援 | | | | | |
| ■基本方針(5) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備 | 実施主体 | 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
| ① 働き方改革への理解促進 | 教育委員会・各学校 | 市民への周知・広報 | | | 市民への周知・広報活動の拡大 | | |
| ② 学校閉庁日の設定 | 各学校 | 継続実施 | | | 実施時期・日数の拡大検討 | | |
| ③ ノー残業デー等の設定・実行 | 各学校 | 継続実施 | | | 日程・頻度・柔軟な運用 | | |

■基本方針(1) 在校等時間の適切な把握と意識改革の推進

① 出退勤管理システムによる在校等時間の記録【各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----|-----|-----|--------------------|-----|------|
| | | | データに基づく各学校での把握及びケア | | |

市立小中学校全校に導入した出退勤管理システムを活用し、教員の在校等時間を客観的に把握する。得られたデータをもとに、教育委員会事務局と学校管理職のヒアリングを通じて、長時間勤務の要因を明らかにし、業務内容の実態を精査することで、組織的な働き方の改善を図る。学校ごとの傾向を分析し、管理職がマネジメントに活用できる環境を整備する。

② 長時間労働者の把握及びケア【各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----|-----|-----|--------------------|-----|------|
| | | | データに基づく各学校での把握及びケア | | |

出退勤管理システムによる客観的な勤務状況データをもとに、長時間労働(時間外在校等時間・月45時間以上・年間360時間以上見込)となっている教員を的確に把握する。学校管理職が当該教員との個別に面談・対話を行う等マネジメントを進める。また、主幹教諭や主任教諭等との組織運営上の課題把握等により、健康面や業務上の課題を把握し、必要に応じた助言や配慮を行う。教員一人ひとりの状況に応じた柔軟なケアを重視する。

③ 長時間労働者の業務平準化【各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|--------------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 各学校での業務分担の見直し・削減・勤務体制の整備 | | | | | |

長時間勤務が続いている教員については、管理職が業務内容や量を適切に把握し、業務の配分や優先順位の調整を通じて負担を軽減する。次に、教員間での業務平準化や分担の見直し、削減可能な業務の洗い出しを行う。「チーム体制」「メンター制」「複数担任制」の制度を活用しながら、組織として効率的かつ無理のない勤務体制を整備することで、長時間勤務の是正を促す。

④ 働き方改革に関する研修の実施【各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 教育委員会から資料展開・各学校において実施 | | | | | |

教員がタイムマネジメントや業務の効率的な進め方、ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解するため、校内研修を通じた意識改革を推進する。働き方改革に関する制度や実践事例を学び、教員自身が主体的に働き方を見直す機会を通して、学校全体としての意識と行動の変容を目指す。

■基本方針(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

① 学校におけるペーパーレス化の推進【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 一人一台端末整備・積極的な運用・ICT環境の利活用推進 | | | | | |

学校における業務において、一人一台端末を始めとした ICT 環境を積極的に利活用する。ペーパーレス化を通じて、教員の印刷・資料作成作業の負担を軽減し、校務運営のさらなる効率化を推進する。

② 通知文、文書作成例等の効率化【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 文例の通知・教育委員会から直接配信 | | | | | |

各学校が作成する文書については、内容が共通化可能なものは教育委員会でひな形を作成する。また、全校で共通する内容の通知は、教育委員会事務局から保護者宛に直接発出し、作業の重複を避け、教員の文書作成にかかる負担軽減を図る。

③ 統合型校務支援システムの活用【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|--------|-----|-----------------|-----|-----|------|
| システム準備 | | 校務支援システム導入・稼働開始 | | | |

令和 6 年度から本格稼働している統合型校務支援システムについて、学校での運用状況や活用方法を随時ヒアリングし、効果的かつ効率的なシステム運用を推進する。学校ごとの課題や要望を反映させながら、操作性の改善や支援体制の充実を図ることで、教員が日常業務で活用しやすい環境を整備する。

④ 教員業務の見直し【各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|----------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 各学校での教員業務の見直し・補助員の活用 | | | | | |

教員が本来担うべき業務に専念できるよう、教員以外の職員が対応可能な業務を洗い出し、スクール・サポート・スタッフ等との業務分担を見直す。具体的には教材準備、事務処理、整理整頓などの業務について適切に割り振ることで、教員の負担軽減を図り、子どもと向き合う時間を確保する環境を整備する。

⑤ 校務効率化等の好事例共有・事例検討【教育委員会】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 教育委員会からの好事例（文科省・東京都資料含める）共有 | | | | | |

ICTの活用や校務の効率化に関する優良事例を教育委員会事務局で収集・分析し、好事例集として整理のうえ各校に提供する。あわせて、学校から改善提案や課題意見を吸い上げ、共通課題への対応策を検討することで、全体としての業務改善を促進する。学校間の情報共有を通じ、効率的な校務運営を支援する。

⑥ 徴収金業務の効率化【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|---------|-----|-----|-------------------|-----|------|
| 口座振替の推進 | | | システムによる徴収の検討・試行実施 | | |

教材費等、学校私費会計の集金業務については、現金回収から口座引落やオンライン化、アプリ利用等の方法へ移行し、教員による現金取扱いの負担軽減と業務の簡素化を図る。また、年間で複数回に分けて行っている集金については、回数削減等も含めた効率化を検討し、学校現場における徴収・確認作業の負担軽減を推進する。

⑦ 学校へ依頼する調査・依頼業務の精査・縮減【教育委員会】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|----------|-----|-----|----------------------|-----|------|
| 精査・縮減の継続 | | | LoGoフォーム等の活用・調査縮減の継続 | | |

学校への各種調査・依頼業務については、教育委員会事務局で目的の明確化や実施時期の整理を行うことで、内容の精査と回数の縮減を図る。また、調査様式もオンラインフォームを活用し、調査業務が過度な負担とならないよう調整を行い、学校全体の業務量適正化につなげる。

⑧ 教育委員会行事、研修等の精選・見直し【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|--------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 回数・時間の見直し・オンライン化推進 | | | | | |

教育委員会事務局が主催する研修、学校が主催する学校行事等については、教員の負担と児童・生徒への教育的効果の双方を検証し、実施の要否、開催時期、方法、所要時間などを継続的に見直す。教員が日常業務に集中できるよう、必要性の高い内容、回数に精選し、効率的かつ効果的な在り方を検討する。

第3章 基本方針に基づく施策一覧

⑨ AI 活用推進【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----|-----|-----|---------|---------|------|
| | | | 事例の情報収集 | 研究・試験導入 | |

AI技術の進展を踏まえ、教員の業務負担軽減と教育の質の向上の両立を目指して、AIを活用した校務支援の取組を段階的に導入・検証する。AIによる定型業務の自動化や分析支援などの活用を通じて、教員がより専門性の高い業務に専念できる環境を整備し、教育現場のデジタル化を推進する。

⑩ 業務のさらなるDX推進【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 資料のペーパーレス化・各種様式の電子化・校務支援システム活用 | | | | | |

教員の業務を抜本的に効率化するため、DX(デジタルトランスフォーメーション)の視点から校務改革を推進する。職員会議資料や通知文書のペーパーレス化、各種申請・報告書の電子化、校務支援システム、保護者と学校の連絡アプリ(すぐーる)、LoGoフォーム等の活用促進などを通じ、ICT環境の整備と運用を一体的に進めていく。

⑪ 外部コンサルタントを活用した業務改革支援【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----|-----|-------|--------|-------|------|
| | | 対象校選定 | コンサル導入 | 成果の展開 | |

学校における働き方改革の更なる加速に向けて、東京都教育委員会と協働しながら外部コンサルタントを活用し、各学校の実態に応じた業務の効率化を行うとともに、成果及び手法を市立小中学校に共有・展開しながら持続的に改善を進める学校の実現を目指す。

■基本方針(3) 学校を支える人員体制の確保

① 学校事務員の校務運営参画推進【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|------|----------|-----|---------------|-----|------|
| 規則改正 | 標準的職務の通知 | | 各校における事務職員の活用 | | |

学校事務員が学校運営に積極的に関わる体制を構築するため、職務内容や役割の明確化を進める。学校事務員が主体性を持って校務に参画できるよう、校内における理解促進や意識醸成を図り、業務の専門性や調整力を生かした分担により、学校全体の業務効率化を推進する。

② 補助員等の活用【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-------|------------|-----|--------------|-----|------|
| SSS配置 | 副校長補佐・EA配置 | | 補助員の活用・好事例共有 | | |

スクール・サポート・スタッフ、副校長補佐、その他各種支援員・補助員などの多様な補助人材を計画的に配置・活用し、事務・校務・児童生徒対応などの業務を分担することで、教員の負担を軽減する。特にルーチン業務や定型作業を補助員が担うことで、教員が教育活動に専念できる環境を整える。

③ 専門スタッフとの連携・協力【各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|----------------|-----|-----|--------------|-----|------|
| SSW体制拡大・各校巡回開始 | | | 教育相談民営化検討・実施 | | |

市内全校に配置されているスクールカウンセラーおよび教育センターに配置されているスクールソーシャルワーカーと緊密に連携し、児童・生徒の多様で複雑な課題に対応する。専門スタッフと協働して早期対応を図ることで、教員が一人で抱え込まずに済む体制を構築し、精神的・時間的負担の軽減を目指す。

④ 臨時的任用・講師・会計年度任用職員等の募集・採用業務【教育委員会】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 市費職員任用事務支援・TEPRO活用・都費職員任用具申事務の事援 | | | | | |

市費会計年度任用職員(スクール・サポート・スタッフ等)の募集・採用について、教育委員会が手続きを一元化・効率化することで、学校現場の負担軽減を図る。あわせて、都費による臨時的任用教員・時間講師の、複雑で日数を要する任用具申手続きについても、教育委員会事務局が可能な限り事務支援を行い、欠員への迅速な対応と事務の円滑化を図る。

第3章 基本方針に基づく施策一覧

⑤ 弁護士等専門職の活用【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----|-----|-----|-----------------|-----|------|
| | | | 弁護士等専門職の活用検討・委託 | | |

学校と家庭・地域とのより良好な関係づくりを目的として、保護者や地域の方との面談や相談等は、時間や対応する教職員等を定めた一定のルールを基本に実施するよう仕組みを整える。課題の解決に向けて、福祉・医療・警察等の関係機関や心理・法律等の専門家とも連携して対応する。

⑥ 学校運営協議会制度の活用【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|-----|-------|-----|-----------------|-----|------|
| 設置 | 活用の推進 | | 学校運営方針と働き方改革の連動 | | |

複雑化・多様化する学校課題に対応するため、学校運営協議会の活用を一層推進し、地域との連携・協働による課題解決を図る。また、法改正を踏まえ、教員の業務量管理や健康確保に関する方針を「学校運営に関する基本方針」に明記し、学校運営協議会での熟議を通じて働き方改革を組織的に推進する。

■基本方針(4) 部活動の負担軽減

令和7年10月、稲城市教育委員会は「稲城市立中学校部活動に関する方針」を策定しました。

学校部活動については、現行の体制を基本として継続します。学校部活動には、原則として当該校の顧問教員又は「Club Support Teacher(管理顧問教員:CST)」が関わり、技術指導については、地域団体、企業、大学等と連携して外部人材の確保に取り組みます。

活動形態は、「単独部活動」「合同部活動」「拠点校方式部活動」「地域クラブ展開」の4つの体制を想定し、教育委員会及び市長部局の関係機関は、学校と連携し、教職員の負担軽減を図りながら、部活動が持続的に実施できるよう支援していきます。

(参考資料:令和7年10月「稲城市立中学校部活動に関する方針」)

① 部活動指導員・外部指導者の活用【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|--------------|-----|-----|------------|-----|------|
| 部活動指導員・外部指導者 | | | 技術指導者の体制整備 | | |

教員の顧問業務の負担軽減と、部活動の専門性向上を両立するため、部活動指導員・外部指導者を積極的に活用する。専門的な技術指導や安全管理、対外試合の引率等を外部人材が担うことで、教員の勤務時間縮減と、生徒の多様なニーズに応じた指導環境の充実を図る。必要な人材確保や報酬支援等についても、教育委員会が連携して推進する。

② 地域スポーツ・文化団体の活用【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|--------------|-----|-----|------------------|-----|------|
| 部活動指導員・外部指導者 | | | 方針に基づいた地域連携・地域展開 | | |

地域に根ざしたスポーツ・文化団体と連携し、部活動の運営や指導に地域人材を活用する取組を進める。教員が顧問として直接指導にあたらずとも、生徒が継続的に活動できる体制を整備し、教員の負担軽減と地域の教育力活用の両立を図る。活動場所や団体との調整については教育委員会事務局が支援する。

③ 活動時間や休養日の基準設定【教育委員会・各学校】

| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
|------------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| 持続可能な運営体制の構築に向けた学校への支援 | | | | | |

生徒の健全な成長と教員の負担軽減の両立を図るため、市立中学校全校において、部活動の活動時間や休養日の基準を明確に設定する。原則として平日・休日の活動時間に上限を設け、週に2日以上以上の休養日を確保するなど、適切な運営ルールを徹底する。教育委員会事務局は基準の策定・見直しを行い、持続可能な運営体制の構築に向けて学校を支援する。

■基本方針(5) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備

① 働き方改革への理解促進【教育委員会・各学校】

| | | | | | |
|-----------|-----|-----|----------------|-----|------|
| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
| 市民への周知・広報 | | | 市民への周知・広報活動の拡大 | | |

教員の長時間勤務の是正は、家族との時間や自己研鑽の機会の確保につながり、結果として教育の質の向上にも資する。本趣旨を保護者や地域に丁寧に説明し、働き方改革に対する理解と協力を求める。あわせて、夜間や休日の地域行事への出席については、教員の輪番制を検討し、教員のワーク・ライフ・バランスに配慮する。

② 学校閉庁日の設定【各学校】

| | | | | | |
|------|-----|-----|--------------|-----|------|
| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
| 継続実施 | | | 実施時期・日数の拡大検討 | | |

教員が計画的かつ連続的に休暇を取得できる環境を整えるため、夏季休業期間中に学校閉庁日を設定する。閉庁期間中は、学校業務を極力停止し、教員が十分なリフレッシュを図れるよう配慮する。あわせて、保護者や地域にも閉庁日の趣旨を事前に周知し、連絡対応等の調整を行うことで円滑な実施を目指す。

③ ノー残業デー等の設定・実行【各学校】

| | | | | | |
|------|-----|-----|-------------|-----|------|
| 5年度 | 6年度 | 7年度 | 8年度 | 9年度 | 10年度 |
| 継続実施 | | | 日程・頻度・柔軟な運用 | | |

教員が定時で退勤しやすい職場環境を整えるため、各校の実情に応じてノー残業デー等を設定・実行する。学校ごとの取組として無理のない範囲で日程・頻度を検討し、形式的な運用とならないよう柔軟に見直しを図る。併せて、業務改善や時間管理の工夫と併せて進めることで、働き方改革の実効性を高める。

第4章 推進体制と進行管理

(1) 推進体制

① 教育委員会の役割

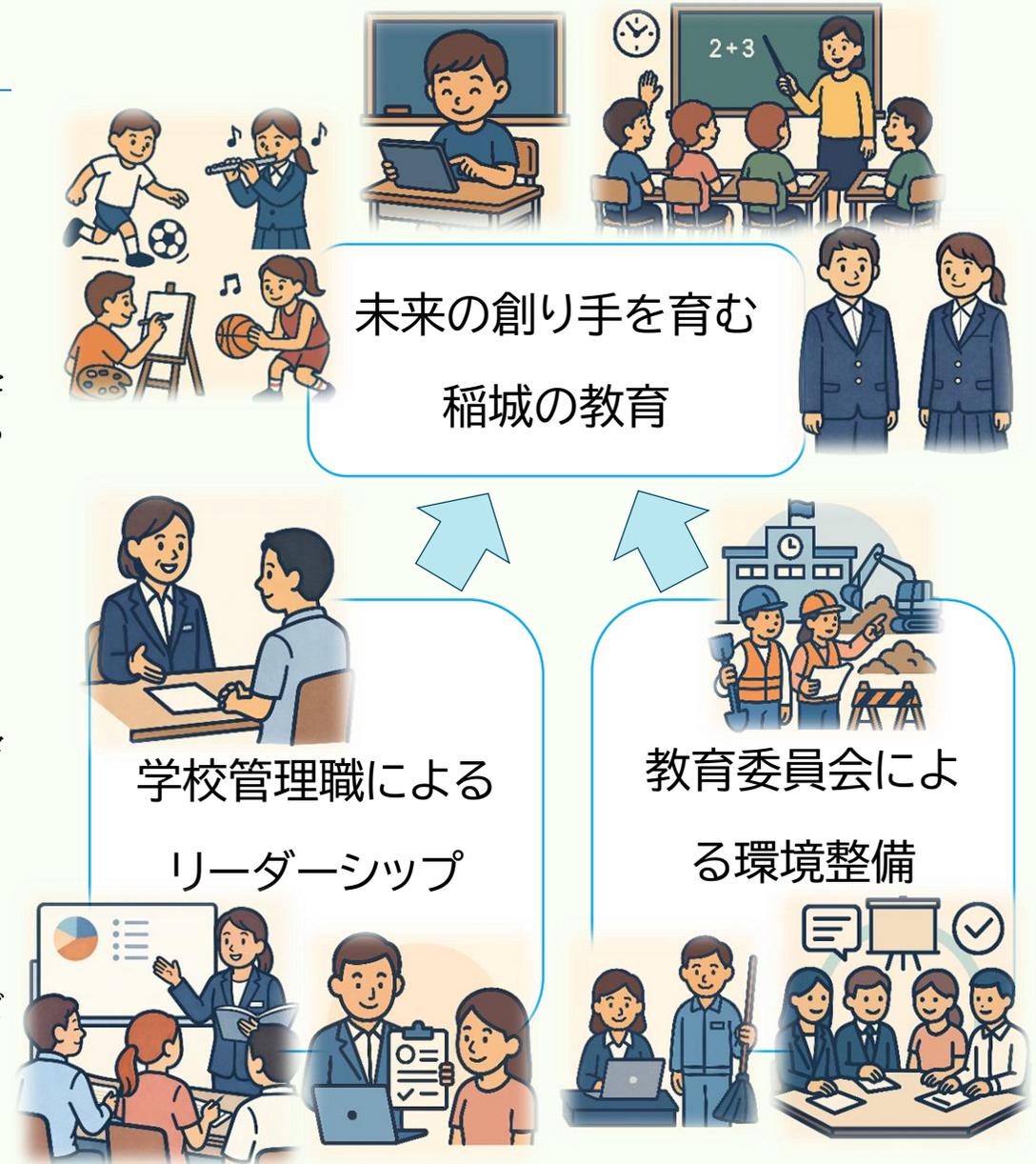
教育委員会は、制度設計と環境整備の担い手です。学校現場が教育活動に専念できるよう、ルールと仕組みを整え、人的・物的リソースを確保します。また、計画全体の進捗状況を踏まえて必要な見直しを行っていきます。

② 学校管理職の役割

学校管理職は、改革を現場で実現する組織運営のリーダーです。業務の見直しや分担を進め、教員一人ひとりの強みを生かしたチーム運営を行います。学校として目指す働き方の姿を教員と共有し、日常の実践へとつなげていきます。

③ 両者の協働

教育委員会は制度と支援で支える、学校管理職は実践で変える。両者が同じ理念のもとに協力し、教員・子ども・地域がともにウェルビーイングを実感できる学校づくりを実現します。



(2) 進行管理

本計画の実効性を確保するため、教育委員会事務局では継続的な進捗管理と見直しを行ってまいります。また、総合教育会議で計画の推進状況を確認し、必要に応じて施策の改善を図ることにより、働き方改革の定着を目指します。

各学校における教員の勤務状況について、校務支援システムを通じて定期的に把握し、その状況を教育委員会内で共有し、傾向分析や業務改善の参考とするとともに、必要に応じて校長等への助言・支援を行います。併せて学校評価、ストレスチェックなどの傾向も併せて多角的に分析し、学校に対して学校管理職ヒアリング等の場を活用しながらフィードバックを行います。

(3) 今後の動向を踏まえた対応

近年、国においては、中央教育審議会において、教育課程の柔軟な編成や学校の裁量の拡大に関する議論が進められており、教職員が教育活動に専念できる環境づくりの重要性が改めて示されています。

本計画に基づく学校の働き方改革は、こうした国・都の議論とも方向性を同じくするものであり、教育委員会としては、今後の制度改正や社会的動向を注視しながら、学校現場の実情を踏まえた柔軟な対応を検討していきます。

働き方改革担当部署

| | |
|---------|------------------|
| ・計画策定担当 | 稲城市教育委員会教育部教育総務課 |
| ・主な実施担当 | 教育総務課・指導課・小中学校 |
| ・測定指標 | 本計画6ページ参照 |
| ・状況報告 | 稲城市総合教育会議にて毎年報告 |
| ・公表関係 | 測定指標の状況をウェブサイト公表 |

<https://www.city.inagi.tokyo.jp/kosodate/kyouikuiinkai/1010157/1004543.html>

(市ウェブサイト:

「稲城市立学校における働き方改革の推進」)

